



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT SKY ENERGY INDONESIA**

SKRIPSI

Ukes Kusmiati

1602025080

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT SKY ENERGY INDONESIA**

SKRIPSI

Ukes Kusmiati

1602025080

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SKY ENERGY INDONESIA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2020

Yang Menyatakan,

METERAI  
TEMPEL

B59DEAHF685678363

6000  
ENAM RIBU RUPIAH

(Ukes Kusmiati)

NIM 1602025080

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SKY ENERGY INDONESIA**


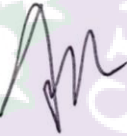
**NAMA** : **UKES KUSMIATI**

**NIM** : **1602025080**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**


**TAHUN AKADEMIK** : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

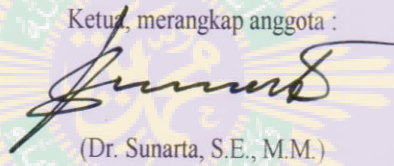
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SKY ENERGY  
INDONESIA**

Yang disusun oleh:  
Ukes Kusmiati  
1602025080

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal: 27 Agustus 2020

**Tim penguji:**

Ketua, merangkap anggota :



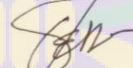
(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Tuti Setyowati, S.E., M.M.)

Anggota,



(Dr. Andi Sessu, M.Si.)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ukes Kusmiati  
NIM : 1602025080  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :  
**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SKY ENERGY INDONESIA”**.

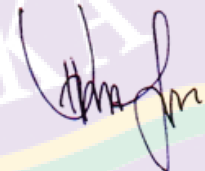
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 27 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



(Ukes Kusmiati)

NIM 1602025080

## ABSTRAK

Ukes Kusmiati (1602025080)

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SKY ENERGY INDONESIA**

*Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Sky Energy Indonesia. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sky Energy Indonesia sebanyak 107 karyawan. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel yang berjumlah 107 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan meliputi: Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linear Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis), Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi. Kemudian data diolah dengan menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS 20.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (0,886) < t_{tabel} (1,659)$  dan nilai signifikansi sebesar  $(0,378 > 0,05)$  sehingga  $H_{01}$  diterima. (2) Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (-9,039) < t_{tabel} (1,659)$  dan nilai signifikansi sebesar  $(0,000 < 0,05)$  sehingga  $H_{12}$  diterima. (3) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} (60,941) > F_{tabel} (3,08)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $(0,000)$  karena nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$  maka  $H_{13}$  diterima. Hal ini berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 54%, sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## ABSTRACT

Ukes Kusmiati (1602025080)

### THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION AT PT SKY ENERGY INDONESIA

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. University. 2020. Jakarta.*

*Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention*

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at PT Sky Energy Indonesia. This research used a survey method, with the variables studied, namely Job Satisfaction and Organizational Commitment as independent variables and Turnover Intention as the dependent variable. The population in this study were 107 employees of PT Sky Energy Indonesia. The sample selection technique was carried out by saturated samples with a sample of 107 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. The data processing and analysis techniques used include Data Quality Test (Validity and Reliability Test), Descriptive Statistical Analysis, Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classical Assumption Test, Hypothesis Test), Correlation Coefficient Analysis and Determination Coefficient Analysis. Then the data was processed using IBM SPSS 20.0 software. The results showed that: (1) Job Satisfaction has no significant effect on Turnover Intention. This result can be proven by the value of  $t_{hitung}$  (0.886)  $<$   $t_{table}$  (1.659) and a significance value of (0.378  $>$  0,05) so that  $H_{01}$  is accepted. (2) Organizational Commitment has a negative and significant effect on Turnover Intention. This result can be proven by the value of  $t_{hitung}$  (-9.039)  $<$   $t_{table}$  (1.659) and a significance value of (0.000  $<$  0,05) so that  $H_{12}$  is accepted. (3) Job Satisfaction and Organizational Commitment simultaneously influence Turnover Intention. This result can be proven by the value of  $F_{hitung}$  (60,941)  $>$   $F_{table}$  (3.08) with a significance value of (0,000) because the significance value (0,000  $<$  0,05) then  $H_{13}$  is accepted. This means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 54%, while the remaining 46% is influenced by other variables not included in this study.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman A. Ghani, S.H., M.Pd., selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Drs. Zamah Sari, M.Ag., selaku Wakil Rektor II Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Ibu Lely Qodariah, M.Pd., selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. H. Bunyamin, M.Pd., selaku Wakil Rektor IV Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Dr. Sunarta, S.E, M.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
10. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan selaku Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu, memberikan saran, masukan dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
11. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si., selaku Pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan waktu, memberikan saran, masukan dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
12. Kepada Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang berguna selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
13. Kepada Orang tuaku, mamah, alm. ayah, teh novi dan keluarga atas doa, cinta, dukungan, seluruh restu dan segalanya yang tak terhingga untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada Dina Fridayanti, Aulia Luthfi, Aulia Rahmah, Zidane Meilandri, Altria dan Yunita serta dan teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu

persatu untuk berjuang dalam menempuh jenjang perkuliahan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan studi perkuliahan.

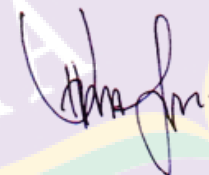
15. Semua teman-teman Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA angkatan 2016 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu untuk tetap semangat dan terus berjuang menggapai sebuah mimpi yang akan menjadi nyata.

16. Serta kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat disebutkan satu per satu yang selama ini telah memberikan kontribusi pada penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan lain kedepannya. Besar harapan penulis agar proposal ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Jakarta, 27 Agustus 2020  
Penulis



(Ukes Kusmiati)  
NIM 1602025080

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	10
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	10
1.2.3 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Telaah Pustaka .....	26
2.2.1 <i>Turnover Intention</i> .....	26
2.2.1.1 <i>Pengertian Turnover Intention</i> .....	26
2.2.1.2 <i>Jenis-jenis Turnover Intention</i> .....	27

2.2.1.3 Faktor Pendorong Turnover Intention .....	29
2.2.1.4 Tahapan Turnover Intention .....	30
2.2.1.5 Dampak Turnover Intention .....	32
2.2.1.6 Dimensi dan Indikator Turnover Intention .....	33
2.2.2 Kepuasan Kerja .....	35
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	35
2.2.2.2 Teori Kepuasan Kerja .....	36
2.2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	38
2.2.2.4 Manfaat Kepuasan Kerja .....	39
2.2.2.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	40
2.2.2.6 Respon Terhadap Ketidakuasan Kerja .....	40
2.2.2.7 Dimensi dan Indikator Kepuasan kerja .....	41
2.2.3 Komitmen Organisasi .....	43
2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	43
2.2.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi .....	44
2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	45
2.2.3.4 Cara Membangun Komitmen Organisasi .....	46
2.2.3.5 Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	48
2.2.3.6 Dampak Komitmen Organisasi .....	49
2.2.3.7 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi .....	50
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	51
2.3.1 Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention .....	51
2.3.2 Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention .....	53
2.3.3 Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention ..	53
2.4 Rumusan Hipotesis .....	55
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>57</b>
3.1 Metode Penelitian .....	57
3.2 Operasional Variabel .....	58

3.3 Populasi dan Sampel .....	60
3.3.1 Populasi .....	60
3.3.2 Sampel .....	61
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	62
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	63
3.5.1 Uji Kualitas Data .....	63
3.5.1.1 Uji Validitas Instrumen .....	63
3.5.1.2 Uji Reliabilitas .....	64
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	64
3.5.3 Analisis Model Regresi Linear Berganda .....	65
3.5.3.1 Model Regresi Linear Berganda .....	65
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	66
3.5.3.3 Uji Hipotesis .....	70
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi .....	71
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial .....	71
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda .....	72
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>75</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	75
4.1.1 Sejarah PT Sky Energy Indonesia .....	75
4.1.2 Visi dan Misi PT Sky Energy Indonesia .....	76
4.1.3 Struktur Organisasi PT Sky Energy Indonesia .....	77
4.1.4 Proses Produksi PT Sky Energy Indonesia .....	83
4.1.5 Gambaran Umum Karyawan PT Sky Energy Indonesia .....	85
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	89
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	89

4.2.1.1 Uji Validitas .....	89
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	91
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	91
4.2.3 Analisis Per Variabel .....	92
4.2.3.1 Persepsi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja (X1) .....	92
4.2.3.2 Persepsi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (X2) .....	99
4.2.3.3 Persepsi Karyawan Terhadap Turnover Intention (Y) .....	107
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	114
4.2.4.1 Model Regresi Linear Berganda .....	114
4.2.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	116
4.2.4.3 Uji Hipotesis .....	122
4.2.5 Analisis Koefisien Korelasi .....	124
4.2.5.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial .....	125
4.2.5.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	126
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	127
4.3 Pembahasan .....	128
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>134</b>
5.1 Kesimpulan .....	134
5.2 Saran .....	137
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>140</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>145</b>

## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 1.	Ringkasan Gambar Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 2.	Dampak Negatif <i>Turnover</i> .....	32
Tabel 3.	Dampak Positif <i>Turnover</i> .....	33
Tabel 4.	Operasional Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> .....	59
Tabel 5.	Sampel Penelitian .....	61
Tabel 6.	Bobot Nilai Skala Linkert .....	62
Tabel 7.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	65
Tabel 8.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	69
Tabel 9.	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	72
Tabel 10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	86
Tabel 11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	87
Tabel 12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	87
Tabel 13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	88
Tabel 14.	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	89
Tabel 15.	Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	90
Tabel 16.	Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> .....	90
Tabel 17.	Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> .....	91
Tabel 18.	Analisis Statistik Deskriptif .....	92
Tabel 19.	Tugas Pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.....	92
Tabel 20.	Pengalaman Kerja saya dapat meninggalkan prestasi kerja.....	93
Tabel 21.	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan .....	94
Tabel 22.	Gaji saya terima sesuai dengan tanggal penggajian perusahaan .....	94
Tabel 23.	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.....	95
Tabel 24.	Karyawan yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan.....	95
Tabel 25.	Pimpinan saya memberikan dukungan kepada karyawan.....	96



Tabel 26. Atasan cenderung untuk lepas tangan dalam diskusi menghadapi suatu masalah .....	96
Tabel 27. Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target .....	97
Tabel 28. Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik .....	97
Tabel 29. Skor Rata - rata Indikator Kepuasan Kerja (X1).....	98
Tabel 30. Saya merasa bangga dengan menjadi bagian perusahaan ini.....	100
Tabel 31. Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya diperusahaan ini .....	100
Tabel 32. Perusahaan tempat saya bekerja, membuat saya termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi .....	101
Tabel 33. Saya percaya terhadap nilai yang ada diperusahaan .....	101
Tabel 34. Saya bangga menceritakan kepada orang lain, bahwa tempat saya bekerja adalah perusahaan yang baik .....	102
Tabel 35. Jika saya punya tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, saya tidak akan mennggalkan perusahaan ini .....	102
Tabel 36. Perusahaan tepat saya bekerja menginspirasi saya untuk selalu bekerja keras dalam memajukan perusahaan .....	103
Tabel 37. Saya merasa memiliki sedikit keinginan untuk keluar dari perusahaan .....	103
Tabel 38. Saat saya tetap berada diperusahaan adalah keinginan yang sesuai dengan kebutuhan saya .....	104
Tabel 39. Terlalu sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat ini .....	105
Tabel 40. Skor Rata - rata Indikator Komitmen Organisasi.....	105
Tabel 41. Saya sering berfikir untk berhenti dari pekerjaan saya.....	107
Tabel 42. Pekerjaan yang saya lakukan terlalu monoton sehingga membuat saya jenuh .....	108
Tabel 43. Penamahan job description membuat saya berpikir untuk berhenti.....	108
Tabel 44. Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan bila fasilitas yang diberikan ditempat saya bekerja kurang memadai .....	109
Tabel 45. Saya berniat berhenti dari perusahaan pekerjaan yang terlalu berat.....	109
Tabel 46. Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena tidak ada jenjang karir yang jelas.....	110

Tabel 47. Saya berniat berhenti dari perusahaan karena tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan .....	110
Tabel 48. Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan dari berbagai sumber internet.....	111
Tabel 49. Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar .....	111
Tabel 50. Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan jenjang karir yang cepat.....	112
Tabel 51. Skor Rata - rata Indikator <i>Turnover Intention (Y)</i> .....	113
Tabel 52. Hasil Regresi Linier Berganda.....	115
Tabel 53. Hasil Uji Normalitas .....	116
Tabel 54. Hasil Uji Multikolinieritas .....	118
Tabel 55. Hasil Uji Autokorelasi .....	120
Tabel 56. Hasil Uji Autokorelasi (Uji Tun Test) .....	121
Tabel 57. Hasil Uji T .....	123
Tabel 58. Hasil Uji F.....	124
Tabel 59. Hasil Koefisien Korelasi Parsial Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> ....	125
Tabel 60. Hasil Koefisien Korelasi Parsial Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> .....	125
Tabel 61. Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	127
Tabel 62. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	127

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 1.	Grafik Data <i>Turnover</i> PT Sky Energy Indonesia Tahun 2016-2019 ...	4
Gambar 2.	Tahapan Berfikir <i>Turnover Intention</i> .....	30
Gambar 3.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	55
Gambar 4.	Logo PT Sky Energy Indonesia .....	76
Gambar 5.	Struktur Organisasi PT Sky Energy Indonesia.....	77
Gambar 6.	Proses Produksi PT Sky Energy Indonesia .....	83
Gambar 7.	Grafik Normal Probability Plot .....	117
Gambar 8.	Grafik Scattplot .....	119

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	1/32
2.	Data Hasil Kuesioner .....	7/32
3.	Output Data SPSS .....	16/32
4.	Tabel R .....	21/32
5.	Tabel T .....	23/32
6.	Tabel F.....	24/32
7.	Tabel DW .....	25/32
8.	Form Pengakuan Judul Proposal Skripsi.....	27/32
9.	Surat Tugas.....	28/32
10.	Surat Keterangan Perusahaan.....	29/32
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	30/32
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II .....	31/32
13.	Daftar Riwayat Hidup .....	32/32

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini suatu organisasi dituntut untuk mampu memenangkan persaingan di berbagai macam bidang, sehingga hal tersebut dipacu oleh kemajuan di bidang teknologi baik komunikasi ataupun informasi, dengan kondisi dan keadaan tersebut mendorong persaingan bisnis global semakin kompetitif. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki kinerja yang baik serta mampu lebih kreatif dan inovatif dalam menjalankan usahanya sehingga perusahaan akan lebih unggul dari pesaing-pesaingnya. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi.

Keberhasilan dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peran sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan menyadari bahwa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimiliki supaya tercapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tercapainya kinerja seseorang di perusahaan dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik ataupun pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam perusahaan. Karyawan sangat penting didalam perusahaan khususnya sebagai pendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan karyawan harus dijaga dengan baik supaya membuat komitmen positif untuk kemajuan perusahaan. Di sisi lain, jika karyawan tidak dijaga dengan baik, karyawan akan kehilangan semangat untuk bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

*Turnover* karyawan salah satu hal penting dalam suatu perusahaan, karena berpengaruh terhadap kinerja dan biaya dalam perusahaan. Untuk pengaruh terhadap kinerja, jika perputaran karyawannya tinggi maka dapat mengganggu proses kinerja perusahaan. Begitupun pengaruh terhadap biaya, semakin tinggi perputaran karyawan maka semakin tinggi pula biaya yang akan dikeluarkan perusahaan, baik untuk merekrut maupun untuk melatih karyawan (Setiyanto dan Selvi, 2017).

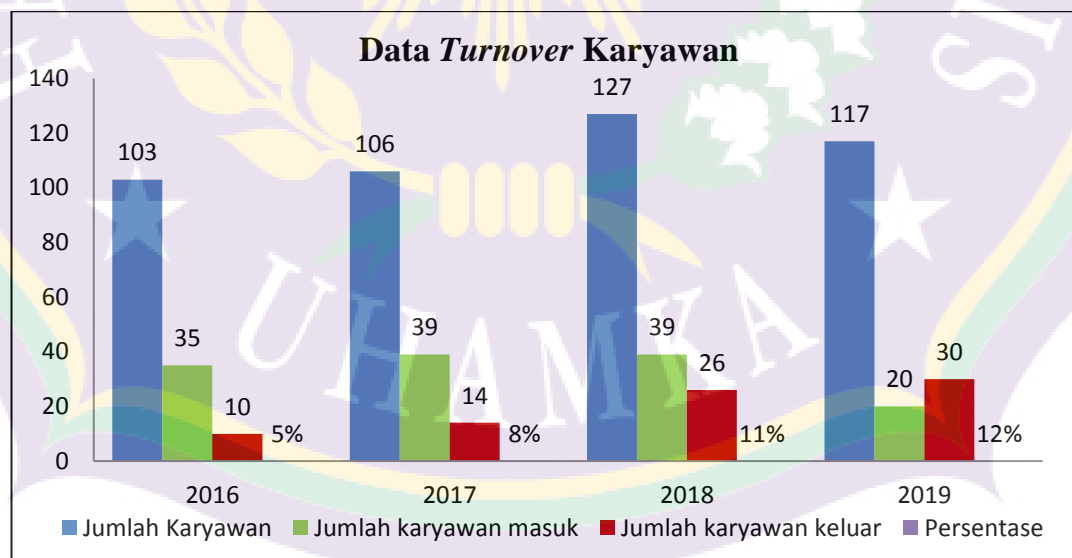
Tingkat *turnover* karyawan tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai tanda masalah mendasar dalam perusahaan. *Turnover* karyawan dapat membuat ketidakpastian dan ketidakstabilan terhadap kondisi karyawan, sehingga perusahaan mengeluarkan biaya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan perlu menguranginya ke tingkat yang dapat diterima, dan dengan demikian mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak diinginkan (Alfresia, 2016).

*Turnover* mengacu pada realitas yang dihadapi perusahaan berupa banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Sari dkk., 2014). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menekan tingkat *turnover intention* yang tinggi maka, penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di perusahaannya. Adapun faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang terkait langsung dengan karyawan, seperti kepuasan yang dirasakan karyawan atas kompensasi yang diterimanya, kepuasan akan pekerjaannya, stress kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dll., (Widyadmono (2015) dalam Shabrina dan Arif (2018)).

Berdasarkan hasil survei tahun (2015) yang dilakukan oleh lembaga *survei Mercer Talent Consulting & Information Solution* menunjukkan bahwa tingkat *turnover talent* dari seluruh industri di Indonesia masih tinggi yakni sebesar 8,4%. Sehingga dapat menyebabkan masalah besar dalam sumber daya manusia (Prihadi, 2015). *Turnover intention* yang tinggi akan mengakibatkan dampak buruk yang dapat dirasakan oleh perusahaan itu sendiri yaitu meningkatnya biaya perekrutan yang harus ditanggung oleh perusahaan dan tidak hanya membawa pengaruh negatif terhadap biaya, tingkat *turnover* karyawan yang tinggi akan menyebabkan tingginya *turnover intention* di sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan (Robbins dan Judge, 2015:25). Dengan cara ini, sebuah perusahaan dituntut untuk bisa mempertahankan karyawannya, seperti memberikan kompensasi yang tinggi dan memahami hal-hal yang bisa memberikan karyawan untuk tetap bekerja tanpa mengurangi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

*Turnover* karyawan juga terjadi di PT Sky Energy Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan distributor modul *fotovoltaik* (surya) dan penyedia layanan teknis (termasuk desain, instalasi dan perawatan) untuk pembangkit listrik tenaga surya (*grid On-grid, Off-grid*) dan *Hybrid* (*fotovoltaik* surya). PT Sky Energy Indonesia bermitra dengan perusahaan teknologi terkenal dari Jepang, *Hitachi High Technologies* dan menciptakan fasilitas manufaktur modul surya terbesar di Indonesia dan berkelas internasional di Bogor, Indonesia. *Turnover* yang terjadi di PT Sky Energy Indonesia ini menarik perhatian, sebuah perusahaan besar yang telah diakui secara internasional mengalami *turnover*. Dengan nama yang sudah terkenal dan citra perusahaan yang telah diakui internasional seharusnya perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang baik dalam rangka menurunkan tingkat *turnover*.

Berikut ini adalah data *Turnover* karyawan PT Sky Energy Indonesia tahun 2017 - 2019 yang disajikan dalam tabel berikut:



Sumber: Departemen HRD PT Sky Energy Indonesia

**Gambar 1**

**Grafik Data Turnover PT Sky Energy Indonesia Tahun 2016-2019**



Berdasarkan data pada gambar grafik di atas terhitung dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019, jumlah karyawan PT Sky Energy Indonesia yang keluar mengalami peningkatan dilihat dari tahun 2016 tingkat *Turnover* yaitu 5% atau sebesar 10 karyawan keluar, tahun 2017 tingkat *Turnover* yaitu 8% atau sebesar 14 karyawan keluar, tahun 2018 tingkat *Turnover* yaitu 11% atau sebesar 26 karyawan keluar dan pada tahun 2019 tingkat *Turnover* yaitu 12% atau sebesar 30 karyawan keluar. Dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan PT Sky Energy Indonesia yang keluar mengalami tingkat fluktuasi *turnover*, maka dapat dikatakan terjadi permasalahan *turnover intention* pada PT Sky Energy Indonesia.

*Turnover Intention* pada PT Sky Energy Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor yaitu perusahaan lebih memilih merekrut sdm dari luar perusahaan dari pada sdm dari dalam perusahaan untuk mengisi posisi karyawan, *supervisor* atau *manager* yang sedang kosong. Alasan karyawan memilih mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan tidak adanya rotasi atau kesempatan belajar hal-hal yang baru, sehingga dirasa cenderung membosankan dan telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan juga merasakan kurang mendapatkan dukungan dan perhatian dari perusahaan atas kinerja dan loyalitas yang telah diberikan. Artinya karyawan tersebut tidak mempunyai kepuasan kerja.

Adanya indikasi terkait ketidakpuasan karyawan karena pekerjaan itu sendiri, beberapa karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan mereka. Karyawan merasa kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan maka dari itu karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan

pekerjaan. Hal ini akan menjadi ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya. Karyawan cenderung merasa bosan dengan pekerjaannya karena mereka memiliki sedikit kesempatan untuk maju.

Indikasi lain yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap atasan (*supervisor*) yaitu beberapa karyawan merasa bahwa atasannya kurang dalam memberikan penjelasan mengenai pekerjaan, serta kemampuan atasan yang dirasa masih kurang saat menghadapi masalah. Karyawan tidak diberi kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan merasa bahwa atasan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini sering terjadi karena adanya perbedaan pada setiap orang yang membuat cara pandang kerja semakin sesuai dengan keinginan kepuasannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang berkaitan dengan apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukan. Maka semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerja dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan (Chandra, Leonardus, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Arif (2018) dan Mandeno (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini diartikan jika kepuasan kerja tinggi

maka akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan menjadi rendah dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka akan berpengaruh terhadap *turnover intention* yang tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan agar mampu mengelola kepuasan kerja karyawannya supaya dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan di perusahaan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Setiyanto dan Selvi (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Masih ada karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan ataupun perusahaan, namun ingin tetap tinggal atau tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah terjadinya penurunan komitmen organisasi Kumar *et al.*, (2012) dalam Candra dan I Gede (2017). Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Zelvia (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam penelitian Setiyanto dan Selvi (2017) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seseorang terhadap perusahaan, maka *turnover intention* akan semakin rendah artinya sangat penting sebuah komitmen terhadap perusahaan tersebut, maka karyawan menganggap bahwa perusahaan atau pekerjaan mereka merupakan hal yang penting untuk kehidupannya.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan PT Sky Energy Indonesia, rendahnya komitmen karyawan disebabkan

bahwa masih banyak dari mereka yang berstatus sebagai karyawan kontrak padahal karyawan sudah lama bekerja diperusahaan. Selain itu, alasan rendahnya komitmen karyawan karena karyawan merasa belum sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga rasa kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan masih kurang, karyawan juga kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Selain itu, terkadang para karyawan merasa lelah dengan pekerjaan mereka terima, karena sebagian besar karyawan masih dalam usia produktif sehingga karyawan sering berfikir untuk mencari pilihan pekerjaan lain.

Lee, *et. al.* (1992) dalam Alfresia (2016) menambahkan bahwa komitmen organisasi merupakan prediksi untuk *voluntary turnover* adanya komitmen sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal (beberapa saat baru masuk organisasi) dan komitmen setelah memasuki organisasi akan berhubungan negatif dengan *voluntary turnover* sehingga kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh oleh komitmen pada tahap awal memasuki organisasi.

Dalam penelitian Mutharim, Khozim dkk., (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang lemah terhadap *turnover intention*. Hubungan positif antara dua variabel ini dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan dari kepuasan kerja maka akan terjadi juga peningkatan pada nilai *turnover intention* karyawan akan tetapi tidak signifikan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Thakre (2015) dan Alfresia (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi jika komitmen organisasi karyawan rendah maka akan terjadi peningkatan *turnover intention*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Candra dan I Gede (2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Komitmen organisasional secara signifikan mampu memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasional tinggi maka kepuasan kerja karyawan dipastikan akan tinggi pula dengan demikian keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Tanuwijaya dan Dhyah (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan kerja, maka karyawan akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari perusahaan akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen organisasional lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dan perbedaan hasil penelitian dari beberapa peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, serta objek penelitian yang beragam membuat peneliti ini masih relevan untuk dikaji. Maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada PT Sky Energy Indonesia**”.

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh pada *Turnover Intention* PT Sky Energy Indonesia?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh pada *Turnover Intention* PT Sky Energy Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh pada *Turnover Intention* PT Sky Energy Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja pada PT Sky Energy Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi pada PT Sky Energy Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh *Turnover Intention* pada PT Sky Energy Indonesia?

### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis perlu untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel bebas (*independen*) yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), serta variabel terikat (*dependen*) yaitu *Turnover Intention* (Y) dengan objek penelitian karyawan pada PT Sky Energy Indonesia.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Sky Energy Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Sky Energy Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Sky Energy Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT Sky Energy Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di PT Sky Energy Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di PT Sky Energy Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Diharapkan hasil dari penelitian ini untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia masalah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Hasti Umi A. dan Maya Sari D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan studi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana Kertak Hanyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan. Vol.1 No. 2.
- Ahmad, Arfat. (2018). "The relationship among job characteristics, organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of work-Applied Management*.
- Alfresia, Vidya Prisca. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Studi pada PT. Kajima Indonesia. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arta, I Gede Nanda W. dan Ida Bagus Ketut Surya. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Fakultas Enonomi & Bisnis Universitas UdayanaBali. Vol. 6 No. 8 Hal. 4156-4184.
- Bluedorn, A. (1982). A unified model of turnover for organizations. *Human Relations*, Vol. 35 pp. Hal. 35-53.
- Budiyono, Rokhmad. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Duta Service Semarang. *Jurnal STIE Semarang*. Vol. 8 No. 1.
- Candra, Putu D. K. Dan I Gede Riana. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal E-Jurnal Manajemen Unud*. Fakultas Enonomi & Bisnis Universitas Udayana Bali. Vol. 6 No. 10. Hal. 5287-5318.
- Chandra, Leonardus Septian A. (2018). Leonardus Septian Ari Chandra dengan judul penelitian "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* pada Perusahaan Properti di Indonesia. *Jurnal Seminar Nasional dan Call for Paper Manajemen, Akuntansi dan Perbankan*. Fakultas Ekonomi & Bisnis Telkom University.
- Colquitt, Jason A. (2014). *Organizational Behavior – Improving performance and commitment*. Edition 4. New York: MCGraw – Hill Education.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Fitri, Nurul Annisa. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Bintang 3 Di Yogyakarta

- Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Edisi 4*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi delapan. Cetakan ke-8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Empat. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Organisasi Perilaku-struktur-proses*. Terjemahan, Edisi lima. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gilmer. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hamdi, Asep S. dan E. Bahruddin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Depublisher.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kim, Courtney Cronley Y. K. (2017). Intentions to turnover: testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Journal Leadership & Organization Development*. Vol. 38 lss 2 pp.
- Ksama, I.B. Putu Titiksa. (2016). Pengaruh Leader Member Exchange, Role Stress dan Perceived Organizational Support terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Griya Santrian Sanur. Skripsi Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universiats Udayana, Denpasar.
- Kumar, R., Ramendran, C., and Yacob, P. 2012. A Study on *Turnover Intention* in Fast Food Industry: Employees Fit the Organizational Culture and the Importance of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business Social Sciences*. Vol. 2 No. 5. Hal. 9-42.
- Lee, T.W. *et al.* (1992). Commitment Propensity, Organizational Commitment and Voluntary Turnover:A longitudinal Study of Organizational Entry Process. *Journal of Management*. Vol. 18 No. 1 Hal. 15-32.

- Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2009). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Luiz, Carolina Machado D. R., *et al.*, (2018). *Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover*. Brazil: UFPE Recife.
- Lu Lu, Allan Cheng C. C. L., *et al.*, (2016). *Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions A comparison between supervisors and line-level employees. International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 28 Issue: 4, pp. 737-761.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, William H. (2011). *Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa Nurul Imam. Jakarta, Indonesia: PPM dan Bisnis2030.
- Muchson, M. (2017). *Statistik Deskriptif*. Bogor: Guepedia.
- Mufidah, Lailatul. (2016). *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dengan continuance commitment sebagai variabel intervening pada karyawan EF Sinergy Consultant*. Skripsi. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Airlangga.
- Muhtarim, Khozin dkk. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Karyawan PT. XYZ. Jurnal Teknik Industri*. Falkutas Teknik Untirta Banten. Vol. 5 No. 3.
- Prahadi, Y . Y. 2015. *Turnover Talent Tinggi Ini Dia Pemicunya*. [online]. Diunduh 23 Maret 2020 : <https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya>
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. PT. Intan Sejati.
- Putra, I Gst. Ag., Gd. Emdy Mahardika dan I Made Artha Wibawa. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. E-Jurnal Manajemen Unud*. Fakultas Enonomi & Bisnis Universitas Udayana Bali. Vol. 4 No.4 Hal. 1100-1118.

- Putru, Ida Bagus dan Ni Wayan Pramita D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar. *Juima* Vol. 9 No. 2.
- Rachmah, Annisa Noviani. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*. Vol. 4 No. 1.
- Robbins, Stephen P. (2017). *Organizational Behavior*. Edition 17. Pearson Education Limited.
- \_\_\_\_\_. dan Corners. (2000). *Manajemen. Edisi Tujuh*. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- \_\_\_\_\_. dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R. N. Dkk (2014) Pengaruh kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Malang*. Universitas Brawijaya.
- Setiyanto, Adi Irawan dan Selvi Nurul H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Politeknik Negeri Batam. Vol. 5 No. 1. Hal. 105-110.
- Shabrina, Dwima Nur dan Arif Partono P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen (JJM Online)*. Universitas Telkom. Vol. 2 No. 4. Hal. 252-262.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Tanuwijaya, Rossalia M. dan Dhyah Harjanti. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. Universitas Kristen Petra. *Agora* Vol. 4 No. 2.
- Thakre, Nilesh. (2015). Organizational Commitment and *Turnover Intention* in BPOITeS and Retail Sector Employees. *Journal of Psychosocial Research*. Vol. 10 No. 1. Hal. 89-98.

- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, & Maria M Minarsih. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (studi kasus pada Gelael Superindo Semarang). *Journal of Management*. Vol. 2 No. 2.
- Waspodo, A . A. W. S. dkk., (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4 No. 1 Hal. 97-115. Retrieved from Journal UNJ.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyadmono, V. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Journal Manajemen Indonesia*. Vol. 12 No.5. Hal.157-168. Retrieved from Jurnal Universitas Santa Dharma.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zahara Tussoleha Rony. (2016). *Siapa Harus Pergi Siapa Harus Tinggal: Strategi Mencegah Turnover Intention Gen-Y*. Edisi pertama. Jakarta: Pusat Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International journal of Manpower*. Hal. 22-37.