

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI YANG DIKONTROL OLEH MASA KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION
PT NET ARTIDAYA**

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: agung_1178@yahoo.com

Yohana Putri Juniarti

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: yohana.pj@gmail.com

Umi Mardiyati

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: umi.mardiyati@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research are 1) to know description of job satisfaction, organizational commitment, working period, and turnover intention 2) test empirically influence of job satisfaction toward turnover intention 3) test empirically influence of job satisfaction controlled by working period toward turnover intention 4) test empirically influence of organizational commitment toward turnover intention 5) test empirically influence of organizational commitment controlled by working period toward turnover intention 6) test empirically influence of job satisfaction and organizational commitment toward turnover intention, and 7) test empirically influence of job satisfaction and organizational commitment controlled by working period toward turnover intention. The object of analysis is employees of PT NET Artidaya using simple random sampling method. The data was collected by using questionnaire and cultivated. The result of t test for job satisfaction is an effect between job satisfaction toward turnover intention. The result of F test for job satisfaction controlled by working period there is an effect between job satisfaction controlled by working period toward turnover intention. The result of t test for organizational commitment there is an effect between organizational commitment toward turnover intention.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, working period, turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset perusahaan yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis yang dapat beradaptasi terhadap perubahan jaman dengan cepat. SDM yang biasanya sering menjadi sorotan utama sebuah organisasi adalah peran karyawan sebagai salah satu tonggak keberhasilan, atau bahkan kehancuran, bagi sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan adanya interaksi antar individu dan individu dengan organisasi.

Dalam siklus operasional perusahaan, *turnover* atau keluar-masuk karyawan kerap terjadi dan tidak dapat dihindari. *Turnover* terjadi bisa berasal dari kebijakan perusahaan atau diri karyawan sendiri. *Turnover* yang terjadi karena kebijakan perusahaan, seperti pemecatan, biasanya dipicu oleh rendahnya kinerja, produktivitas, atau pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan di perusahaan. Sementara *turnover* yang terjadi karena keinginan karyawan, seperti pengunduran diri, biasanya dipicu karena ketidakpuasan atau rendahnya loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

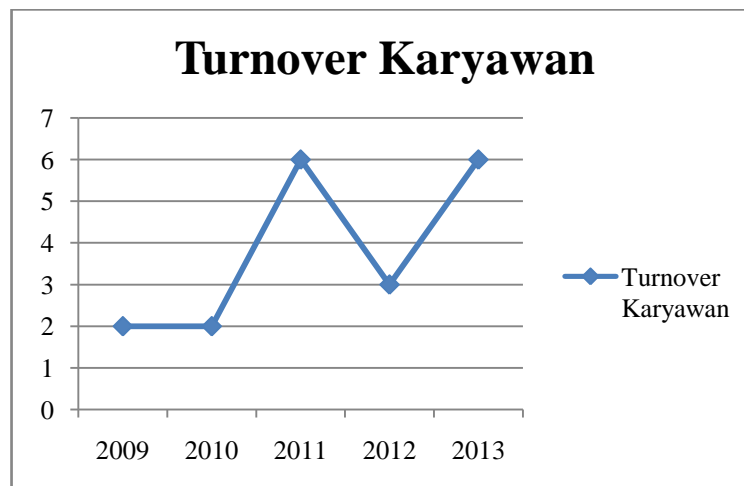
Meskipun *turnover* tidak bisa dihindari, bukan berarti perusahaan tidak bisa mengupayakan untuk menurunkan tingkat *turnover* tiap tahunnya. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk menurunkan tingkat *turnover* berupa peningkatan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2011: 46) didapat hasil bahwa karyawan yang tidak puas dengan perusahaannya memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan.

Selain kepuasan kerja yang baik, tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat menurunkan tingkat intensi *turnover*. Karyawan yang puas terhadap perusahaan tempatnya bekerja cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Handaru (2012: 16) dan Yurisio (2012: 68) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, di mana tingkat komitmen yang tinggi menurunkan tingkat *turnover intention*.

Tingkat kepuasan dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan dapat memaksimalkan penurunan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan

penelitian Verawaty (2011: 66) di mana kepuasan kerja dan komitmen karyawan sama-sama memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, karyawan yang puas dan memiliki komitmen kerja yang tinggi tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Saat ini tingginya tingkat intensi *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan karena dampaknya yang sangat merugikan. Dampak dari *turnover* tersebut dapat mempengaruhi aktivitas kerja yang terdapat di dalam perusahaan karena akan ada posisi yang kosong. Hal ini juga terjadi pada PT NET Artidaya yang bergerak di bidang *engineering* mengalami peningkatan *turnover* di hampir setiap tahun.



Gambar 1: Grafik Data Turnover

Sumber: PT NET Artidaya

Pada Gambar 1 menunjukkan pada tahun 2009 dan 2010 terdapat masing-masing dua karyawan yang mengundurkan diri. Pada tahun 2011 jumlah karyawan yang keluar meningkat pesat sebanyak enam orang, namun turun di tahun 2012 menjadi sebanyak tiga orang. Pada tahun 2013 menunjukkan bahwa *turnover* kembali naik dengan jumlah karyawan keluar sebanyak enam orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada beberapa tahun terakhir adalah fluktuatif namun cenderung naik.

Dari data *turnover* NET untuk tahun 2009 hingga tahun 2013, sekitar 80% penyebab terjadinya turnover adalah karena pengunduran diri (*resign*), sementara 20% karena kebijakan perusahaan. Dengan presentase terjadinya pengunduran diri

yang mencapai 80%, mengindikasikan terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan memilih untuk berhenti bekerja. Dari beberapa faktor yang dapat menyebabkan karyawan mengundurkan diri, diduga terjadi karena tingkat kepuasan karyawan dan komitmen terhadap organisasi yang rendah, di mana berbeda untuk setiap karyawan bergantung dari masa kerja atau lamanya karyawan bekerja di perusahaan.

Masa kerja memiliki hubungan terhadap komitmen, di mana karyawan yang lebih lama bekerja di perusahaan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi karena memiliki perasaan memiliki akan perusahaan tersebut (Nasir, 2008: 42). Menurut Simanjuntak dalam Nasir (2008: 34), masa kerja juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, terutama kepuasan akan gaji, di mana sistem penggajian di Indonesia pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan kepada kepangkatan dan masa kerja.

Dari beberapa alasan penyebab yang telah dijelaskan, diduga faktor kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan masa kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan, sehingga alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi, masa kerja, dan intensi *turnover* di NET
2. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan intensi *turnover*
3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja yang dikontrol oleh masa kerja dengan intensi *turnover*
4. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan intensi *turnover*
5. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja dengan intensi *turnover*
6. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi *turnover*
7. dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja terhadap intensi *turnover*.

KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Dalam konteks sumber daya manusia, *turnover* atau perputaran tenaga kerja adalah tingkat di mana perusahaan mendapat atau kehilangan karyawan. Cara sederhana untuk menggambarannya adalah berapa lama karyawan cenderung tetap bekerja di perusahaan.

Boles, Madupalli, dan Wood (2007: 312) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk perilaku individu yang menunjukkan adanya kesediaan dari karyawan untuk berkontribusi penuh pada proses pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi perlu dibangun guna meningkatkan faktor keterikatan antara individu dan organisasi.

Menurut Mathis (2011: 78), *turnover* adalah “*process in which employees leave the organization and have to be replaced*”. Definisi tersebut dapat diartikan sebagai proses di mana karyawan meninggalkan organisasinya dan oleh karenanya perusahaan perlu pengganti.

Menurut Mello (2006: 569), *turnover* adalah karyawan meninggalkan organisasi karena permintaan dari organisasinya (tidak sukarela), atau karyawan yang meninggalkan organisasi karena keinginan sendiri (sukarela), di mana keduanya dapat menyebabkan gangguan dalam operasional organisasi, kerjasama tim, dan kinerja tim.

Kepuasan Kerja

Kualitas sumber daya manusia pada sebuah perusahaan akan terwujud apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, yang akan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi kerja karyawan. Secara umum, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai seberapa karyawan puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Hasibuan (2005: 117) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja”.

Kreitner dan Kinicki (2007: 192) menyatakan bahwa “*job satisfaction is an affective or emotional response to one’s job*”. Arti bebasnya adalah bahwa kepuasan kerja adalah sebuah respon yang berpengaruh atau respon emosional terhadap pekerjaan seseorang.

Robbins dan Judge (2009: 113) memberikan definisi yang lebih spesifik lagi, yaitu: “kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Hal ini berarti adanya penilaian seorang individu tentang seberapa puas atau tidak puasnya terhadap pekerjaan yang merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan.

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008: 155) memberikan definisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”, yang dapat diartikan sebagai komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Menurut Mowday (dalam Sopiah, 2008: 155), komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengertian-pengertian di atas masing-masing dikenal sebagai *involvement* (keterlibatan) (V), *identification* (I), dan loyalitas (L).

Masa Kerja

Masa kerja menurut Susilo (dalam Nasir, 2008: 41) didasarkan pada suatu pemikiran bahwa karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari

karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Masa kerja dihitung dari pertama kali karyawan masuk kerja sampai dengan saat penelitian dilakukan yang diukur dalam satuan tahun.

Muchdarsyah (dalam Nasir, 2008: 41) menyatakan bahwa dalam hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya, untuk menjalin kerjasama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian, dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan, maka karyawan dapat dengan tenang untuk berproduksi sehingga produktivitasnya tinggi.

Hipotesis

H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

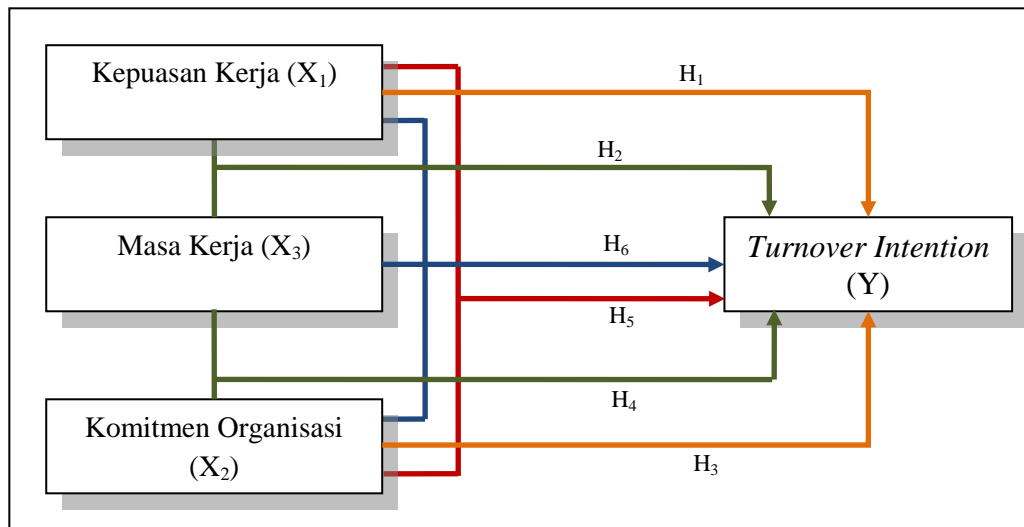
H₂: Kepuasan Kerja yang dikontrol oleh Masa Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₄: Komitmen Organisasi yang dikontrol oleh Masa Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₅: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₆: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang dikontrol oleh Masa Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*



Gambar 2: Model Penelitian

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2013

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan obyek penelitian yang diarahkan untuk menganalisis suatu model mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja terhadap keinginan berpindah. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif dan inferensial, di mana menekankan pada hubungan antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian.

Populasi dan Sample

Dengan menggunakan rumus Slovin yang tercantum dalam buku Umar (2008: 65), peneliti akan menghitung besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

$e = 5\%$ kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel yang akan diteliti adalah:

$$n = \frac{73}{1 + 73 (0,05)^2}$$

$n = 61,73$ atau dibulatkan menjadi 62 sampel

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation*, *pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation* (Sujianto, 2009: 95).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Umar, 2005: 57). Suatu instrumen penelitian disebut reliabel apabila instrumen tersebut konsisten atas apa yang diukurnya. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya atau untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* (Sugiyono, 2007: 365). Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan lebih dari 0,8 adalah

baik. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sujianto (2009: 77) menjelaskan bahwa uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov di mana nilai signifikansi > 0,05, maka data pada variabel berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data pada variabel tidak berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Menurut Sujianto (2009: 77), uji linear dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Tujuan melakukan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila terdapat signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model (Sujianto, 2009: 79). Hubungan multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). VIF adalah suatu estimasi berapa besar multikolinearitas meningkatkan varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010: 83). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi Spearman's rho.

Analisi Regresi

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan masa kerja (X_3) terhadap intensi turnover (Y). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (Priyatno, 2009: 136).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 67). Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersamaan terhadap intensi turnover (Y), dan kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) yang dikontrol oleh masa kerja (X_3) terhadap intensi turnover (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah setiap variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, item pernyataan pada kuesioner untuk variabel kepuasan kerja dari 20 item pernyataan terdapat satu pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan ke-20, dan pada variabel komitmen organisasi dari 24 item pernyataan dinyatakan semua valid. Sedangkan pada Tabel 3 untuk variabel *turnover intention* dari 12 item pernyataan terdapat tiga pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan keempat, keenam, dan ketujuh.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Item	Skor	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja			
1	0,628	0,361	Valid
2	0,667	0,361	Valid
3	0,565	0,361	Valid
4	0,706	0,361	Valid
5	0,470	0,361	Valid
6	0,642	0,361	Valid
7	0,494	0,361	Valid
8	0,475	0,361	Valid
9	0,653	0,361	Valid
10	0,792	0,361	Valid
11	0,829	0,361	Valid
12	0,808	0,361	Valid
13	0,693	0,361	Valid
14	0,642	0,361	Valid
15	0,686	0,361	Valid
16	0,709	0,361	Valid
17	0,369	0,361	Valid
18	0,467	0,361	Valid
19	0,739	0,361	Valid
20	0,058	0,361	Drop
Komitmen Organisasi			
1	0,923	0,361	Valid
2	0,831	0,361	Valid
3	0,903	0,361	Valid
4	0,817	0,361	Valid
5	0,901	0,361	Valid
6	0,898	0,361	Valid
7	0,947	0,361	Valid
8	0,893	0,361	Valid
9	0,902	0,361	Valid
10	0,768	0,361	Valid
11	0,712	0,361	Valid
12	0,904	0,361	Valid
13	0,820	0,361	Valid
14	0,852	0,361	Valid
15	0,877	0,361	Valid
16	0,873	0,361	Valid
17	0,832	0,361	Valid
18	0,739	0,361	Valid
19	0,553	0,361	Valid
20	0,748	0,361	Valid
21	0,819	0,361	Valid
22	0,414	0,361	Valid
23	0,755	0,361	Valid
24	0,495	0,361	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2014

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Item	Skor	r_{tabel}	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>			
1	0,550	0,361	Valid
2	0,686	0,361	Valid
3	0,544	0,361	Valid
4	-0,65	0,361	Drop
5	0,450	0,361	Valid
6	-0,279	0,361	Drop
7	-0,019	0,361	Drop
8	0,708	0,361	Valid
9	0,804	0,361	Valid
10	0,426	0,361	Valid
11	0,754	0,361	Valid
12	0,627	0,361	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2014

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,919	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,975	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,805	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, didapatkan skor Cronbach's Alpha untuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensi *turnover* lebih besar dari 0,6. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *turnover intention* 0,089, kepuasan kerja 0,202, dan komitmen organisasi 0,607. Jadi variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berdistribusi normal karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
N		62	62	62
Normal Parameters ^a	Mean	70.0323	71.3226	32.1935
	Std. Deviation	6.96588	1.69713E1	5.36179
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.097	.158
	Positive	.136	.071	.158
	Negative	-.095	-.097	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		1.070	.762	1.247
Asymp. Sig. (2-tailed)		.202	.607	.089

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 5, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,00. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan yang linier karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 6, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,00. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki hubungan yang linier karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Y*X1

		ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1354.961	14	96.783	11.409	.000
		Linearity	1040.113	1	1040.113	122.607	.000
		Deviation from Linearity	314.848	13	24.219	2.855	.004
Within Groups			398.717	47	8.483		
Total			1753.677	61			

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Y*X2

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	1669.344	27	61.828	24.927	.000
		Linearity	920.771	1	920.771	371.220	.000
		Deviation from Linearity	748.574	26	28.791	11.608	.000
Within Groups			84.333	34	2.480		
Total			1753.677	61			

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai toleransi untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah 0,149, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,306. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut terbebas dari multikolinearitas dikarenakan nilai toleransi di bawah 1,0 dan VIF dibawah 5.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.149	1.306
	Komitmen Organisasi	.149	1.306

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Tabel 8 hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi untuk kepuasan kerja sebesar 0,825 dan komitmen organisasi sebesar 0,74. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan data tersebut terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.946**	-.029
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.825
		N	62	62	62
Komitmen Organisasi		Correlation Coefficient	.946**	1.000	.004
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.974
		N	62	62	62
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-.029	.004	1.000
		Sig. (2-tailed)	.825	.974	.
		N	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Hasil Uji t Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 9, nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,00, di mana lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H₁ diterima, di mana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 9. Hasil Uji t Kepuasan Kerja

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-9.321	4.461		-2.090	.041
	Kepuasan Kerja	.593	.063	.770	9.352	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Hasil Uji F Kepuasan Kerja dan Masa Kerja

Berdasarkan Tabel 10, nilai signifikansi didapat sebesar 0,00, di mana lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H₂ diterima, di mana kepuasan kerja yang dikontrol oleh masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 10. Hasil Uji F Kepuasan Kerja dan Masa Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1055.984	2	527.992	44.649	.000 ^a
	Residual	697.693	59	11.825		
	Total	1753.677	61			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Hasil Uji t Komitmen Organisasi

Tabel 11. Hasil Uji t Komitmen Organisasi

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	15.866	2.060		7.702	.000
	Komitmen Organisasi	.229	.028	.725	8.144	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Berdasarkan Tabel 11, nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0,00, di mana lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H₃ diterima, di mana komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji F Komitmen Organisasi dan Masa Kerja

Tabel 12. Hasil Uji F Komitmen Organisasi dan Masa Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	967.611	2	483.805	36.313	.000 ^a
	Residual	786.066	59	13.323		
	Total	1753.677	61			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Berdasarkan Tabel 12, nilai signifikansi didapat sebesar 0,00, di mana lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_4 diterima, di mana komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji F Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Tabel 13. Hasil Uji F Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1042.478	2	521.239	43.241	.000 ^a
	Residual	711.200	59	12.054		
	Total	1753.677	61			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Berdasarkan Tabel 13, nilai signifikansi didapat sebesar 0,00, di mana lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_5 diterima, di mana kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji F Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Masa Kerja

Tabel 14. Hasil Uji F Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Masa Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1056.536	3	352.179	29.300	.000 ^a
	Residual	697.142	58	12.020		
	Total	1753.677	61			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Berdasarkan Tabel 14, nilai signifikansi didapat sebesar 0,00, di mana lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_6 diterima, di mana

kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Analisis Determinasi

Nilai adjusted R^2 pada Tabel 15 adalah sebesar 0,581 yang menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 58,1%, sedangkan 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Tabel 15. Hasil Analisis Determinasi X_1+X_2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.581	3.47192

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

Nilai adjusted R^2 pada Tabel 16 adalah sebesar 0,582 yang menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) yang dikontrol oleh masa kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 58,2%, sedangkan 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Tabel 16. Hasil Analisis Determinasi $X_1+X_2+X_3$ terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.582	3.46694

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2014

KESIMPULAN

1. Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada PT NET Artidaya.
2. Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja yang dikontrol oleh masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada PT NET Artidaya.
3. Secara empiris memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada PT NET Artidaya.
4. Secara empiris memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada PT NET Artidaya.
5. Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada PT NET Artidaya.
6. Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada PT NET Artidaya.
7. Secara empiris memberikan indikasi bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* meningkat setelah dikontrol oleh variabel masa kerja sebesar 0,1%.

SARAN

Saran-saran yang ditujukan untuk PT NET Artidaya

1. Memberikan arahan kepada karyawan mengenai pengembangan karier di perusahaan sehingga karyawan mengetahui bagaimana cara agar karier mereka meningkat.
2. Memberikan perhatian akan tidak hanya kondisi fisik ruang kerja saja, tetapi juga ruangan lain yang cukup penting bagi karyawan.
3. Disarankan untuk tetap menjaga sistem kekeluargaan di perusahaan karena rendahnya konflik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan menjadi salah satu alasan penting bagi karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Saran-saran untuk peneliti selanjutnya

1. Penentuan objek penelitian sebaiknya dilakukan terhadap perusahaan atau organisasi sejenis ataupun berbeda yang memiliki populasi lebih besar. Hal ini disarankan agar penelitian dapat lebih luas dan setiap bidang kerja dapat terwakili.
2. Memperbanyak referensi penelitian terdahulu agar teori, dimensi, dan indikator yang terkait dengan variabel-variabel penelitian sehingga dapat mendukung dan memperkuat penelitian selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Boles, J, Madupalli, R, dan J. A. Wood. 2007. *The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction with Affective Organizational Commitmen*. Journal of Business and Industrial Marketing.
- Handaru, Agung W. dan Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3 No.1*.
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2007. *Organizational Behavior* (7th Edition). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: Essential Perspective* (6th Edition). Cengage Learning.
- Mello, Jeffri A. 2006. *Strategic Human Resource Management* (2nd Edition). Australia: South-Western.
- Nasir, Nadia. 2008. Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Priyatno, Duwi. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2009. *Organizational Behavior* (13th Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Saputra, Jeffri A. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja (Gaji, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan) dan Konflik Peran terhadap Turnover Intention. *Skripsi*. Universitas Katolik Atma Jaya.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus E. 2009. *Aplikasi Statistika dengan SPSS 16*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Verawaty. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT Bank X. *Skripsi*. Universitas Katolik Atma Jaya.
- Yurisio, Gregorius A. 2012. Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah di Citibank Pondok Indah. *Skripsi*. Universitas Katolik Atma Jaya.