

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH DI PT MENTARI PRIMA
SEMESTA KALBAR**

Tanggung Jawab Yuridis :

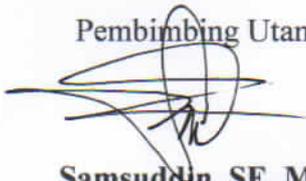
DECYA MONICA
NIM. 161310051

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komperensif
Pada Tanggal : 05 Februari 2022

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 11-241178-01

Penguji Utama



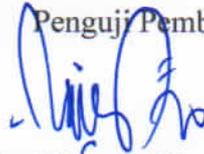
Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 11-070561-01

Pembimbing Pembantu



Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 11-281085-01

Penguji Pembantu



Neni Triana M., SE, MM
NIDN. 10-090281-04

Pontianak, 05 Februari 2022

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 11-131177-02

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH DI PT MENTARI PRIMA
SEMESTA KALBAR**

SKRIPSI

OLEH :

DECYA MONICA

NIM. 161310051



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK 2021**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah di PT Mentari Prima Semesta Kalbar”**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah di PT Mentari Prima Semesta Kalbar. Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak tertentu. Maka dari itu, terima kasih penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE, MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Neni Triana M., SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku pembimbing utama yang telah membimbing penulis selama proses pengerjaan skripsi.
6. Bapak Fenni Supriadi, SE, MM, selaku pembimbing kedua yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada penulis.

7. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak atas segala ilmu dan pengalaman berharga yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan.
8. Keluarga, kedua orang tua tercinta Irwan Gustiadi dan Maimunah, saudara Febry Mavica, Wawan Kurniawan Lubis dan Irena Aprilia serta putri putri tersayang, Ghinnalula Gazala Putri Akifa, Izzi Aifaza Lubis dan Faiza Qanita Lubis, Kakek Nenek terkasih Drs. Muslimin, Bahagia M.yasin, Japar dan Aisyah atas segala doa, dukungan, serta motivasi yang telah diberikan.
9. Bapak Liu Djan Khiong, selaku Manajer Oprasional PT Mentari Prima Semesta Kalbar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
10. Sahabat penulis, Sri Purna Indriati, Bernadeta Dwi Retno, Reni Haryati, Devie Fihera Larasati, Eta Natalia, Filana Sahara, Helda Renika, Asmawati, Nurul Komaria, Dhea Ayu Pratama, Brigita Dwi Karyanti Putri dan Lilis Dwi Trisanti yang telah membantu serta mendukung untuk terus berjuang menyelesaikan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Pontianak.
11. Seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, baik dalam bentuk dukungan moral maupun materi.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar penulis dapat menghasilkan karya tulis yang lebih baik di masa yang akan datang.

Pontianak, 05 Februari 2022

Penulis,

Decya Monica
NIM. 161310051

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah di PT Mentari Prima Semesta Kalbar. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi (r), Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Uji Pengaruh Simultan (Uji F) dan Uji Pengaruh Parsial (Uji t). Hasil dari penelitian diketahui bahwa persamaan Regresi Linier Berganda diperoleh adalah $Y = 2,002 - 0,003 - 0,0842$. Nilai Koefisien Korelasi (r) sebesar 0,043 yang berarti bahwa hubungan antara variabel kepuasan dan komitmen dengan keinginan untuk pindah sangat lemah terhadap keinginan untuk pindah di PT Mentari Prima Semesta Kalbar. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,002 (0,002%). Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah sebesar 0,2% sedangkan sisanya sebesar 99,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji kelayakan model (uji F) menunjukkan nilai F sebesar 0,066 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,94 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah di PT Mentari Prima Semesta Kalbar. Hasil uji pengaruh simultan (uji t) diketahui nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar $0,206 < 2,02108$ sehingga kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Pindah, nilai t_{hitung} variabel komitmen sebesar $8,939 > 2,02108$ sehingga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Pindah.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian	13
2. Teknik Pengumpulan Data	13
3. Populasi dan Sampel	14
4. Variabel Penelitian	15
5. Skala Pengukuran	16
6. Teknik Analisis Data	17
BAB II LANDASAN TEORI.....	23
A. Kepuasan Kerja	23
B. Komitmen Organisasi	26
C. Keinginan untuk Pindah (<i>Turnover Intention</i>)	29

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	31
A. Sejarah Singkat PT Mentari Prima Semesta Kalbar	31
B. Struktur Organisasi PT Mentari Prima Semesta Kalbar	31
C. Jam Operasional PT Mentari Prima Semesta Kalbar	36
D. Gaji dan Tunjangan Karyawan PT Mentari Prima Semesta Kalbar ..	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	38
A. Karakteristik Responden	38
B. Uji Instrumen	41
C. Uji Asumsi Klasik	46
D. Analisis Regresi Linier Berganda	49
E. Analisis Koefisien Korelasi (r)	51
F. Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	51
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	52
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	57
Daftar Pustaka.....	56
Lampiran	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Menurut Bagian Struktur Jabatan/Bagian.....	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Jumlah Karyawa.....	4
Tabel 1.3	Daftar Absen Karyawan	5
Tabel 1.4	Rata-Rata Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.5	Standar Kinerja Dalam Angka	7
Tabel 1.6	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	5
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	39
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.	40
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	41
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan.....	42
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen	43
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Keinginan Untuk Pindah (<i>Turnover Intension</i>).....	44
Tabel 4.10	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen	45
Tabel 4.12	Hasil Uji Reabilitas Variabel Keinginan Untuk Pindah (<i>Turnover Intension</i>)	46
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas	49
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana	51
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Multikolinearitas	52
Tabel 4.19	Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pedoman Standar Kinerja	6
Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	32

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH DI PT MENTARI PRIMA
SEMESTA KALBAR**

Tanggung Jawab Yuridis :

DECYA MONICA
NIM. 161310051

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komperensif
Pada Tanggal : 05 Februari 2022

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama

Penguji Utama

Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 11-241178-01

Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 11-070561-01

Pembimbing Pembantu

Penguji Pembantu

Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 11-281085-01

Neni Triana M., SE, MM
NIDN. 10-090281-04

Pontianak, 05 Februari 2022

Disahkan Oleh :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN

Dedi Harivanto, SE, MM
NIDN. 11-131177-02

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Satu dari beberapa faktor yang dapat membantu perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan hendaknya tidak hanya memperhatikan kewajiban, namun juga hak dan harapan karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan begitu penting sehingga pihak perusahaan harus menentukan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikelola secara teratur mulai dari perekrutan, penyeleksian, penempatan dan pelatihan akan mempengaruhi kinerja perusahaan ke depan. Namun, tidak dapat dipungkiri SDM yang dikelola secara baik pun tidak lepas dari berbagai masalah. Kedisiplinan karyawan yang rendah, kurangnya pelatihan karyawan, tingginya tingkat *turnover* karyawan merupakan sebagian masalah yang sering terjadi di sumber daya manusia. Dari masalah-masalah tersebut, tingginya tingkat turnover karyawan adalah masalah yang dianggap sangat penting, karena turnover dapat menghambat produktivitas kerja perusahaan, kepuasan kerja karyawan yang masih menetap di perusahaan akan menjadi turun, dan memicu pandangan negatif atau mendapatkan citra yang buruk mengenai perusahaan yang mengalami *turnover*.

Menurut Allen (2002) *Turnover Intention* dapat dilihat dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal adalah faktor yang yang berhubungan langsung di dalam perusahaan sehingga faktor ini merujuk kepada faktor-faktor yang terkendali bersumber pada riset psikologi dan organisasi. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang yang terkait di 3 luar perusahaan tanpa ada hubungan langsung dalam perusahaan sehingga faktor ini merujuk kepada hubungan situasi atau suasana lingkungan.

Dari data yang di dapat penulis, tingginya tingkat *turnover* karyawan juga terjadi pada PT Mentari Prima Semesta Kalbar (MPSK) yang bergerak di bidang distributor spare-parts motor. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Supadio No.8 Kubu Raya. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang distributor sparepart motor, awal produk yang ditangani pada saat itu adalah spare-parts dan accu kendaraan bermotor. Akan tetapi seiring dengan tuntutan dan perkembangan pasar pada tahun 2003 perusahaan terus berkembang dan mampu menjadi MD dari Astra Otopart untuk daerah Kalimantan Barat. PT Mentari Prima Semesta Kalbar sekarang menjadi pemasok tunggal sparepart motor merek aspira untuk daerah Kalimantan Barat khususnya.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerjanya, PT Mentari Prima Semesta Kalbar didukung oleh 45 karyawan. Berikut ini jumlah Karyawan menurut jabatan/bagian pada PT Mentari Prima Semesta Kalbar pada Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.1
PT Mentari Prima Semesta Kalbar
Jumlah Karyawan Menurut Jabatan/Bagian
Tahun 2020

No	Jabatan/Bagian	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap	Jumlah
1	Direktur Utama	1	-	1
2	Manajer Operasional	1	-	1
3	Manajer Marketing	2	-	2
4	Adm.Umum	3	-	3
5	Adm.Piutang	3	-	3
6	Akunting	2	1	3
7	Marketing suport	1		1
8	Adm.Gudang	5	-	5
9	Operasional	1		1
10	Keamanan	1	1	2
11	Supir	4	-	4
12	Sales	12		12
13	Staf Gudang	7	-	7
	Total	43	2	45

Sumber: PT Mentari Prima Semesta Kalbar, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang paling banyak terdapat pada Bagian sales sebesar 26,67% dari jumlah karyawan PT Mentari Prima Semesta Kalbar.

Berdasarkan wawancara dengan Manajer Operasional PT Mentari Prima Semesta Kalbar Bapak Liu Djan Khiong mengungkapkan bahwa jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 45 orang dan didominasi non muslim.

Menurut Kartono (2017:45): “*Turnover intention* atau keinginan untuk pindah merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi dengan sukarela saat ini juga serta perilaku mencari pekerjaan baru”.

Berikut ini tingkat absensi karyawan pada PT Mentari Prima Semesta Kalbar tahun 2018 – 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
PT Mentari Prima Semesta Kalbar
Tingkat Absensi karyawan
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK x JK	Jumlah Absen (hari)			Jumlah Absen	Tingkat Absensi
				Sakit	Izin	Alpha		
2018	296	59	17.464	201	102	0	303	1,73%
2019	302	47	14.194	233	112	0	345	2,43%
2020	298	47	14.006	185	60	0	245	1,74%

Sumber: PT Mentari Prima Semesta Kalbar (Data Olahan), 2021

Berikut ini rumus tingkat absensi:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah absen}}{\text{Jumlah karyawan x hari kerja}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2011:51)

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT Mentari Prima Semesta Kalbar dari tahun 2018 sampai dengan 2020 terjadi fluktuasi. Tingkat absensi pada tahun 2019 meningkat sebesar 0,70% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2020 tingkat absensi pegawai mengalami penurunan sebesar 0,69% dari tahun sebelumnya.

Menurut Widodo (2018:178):

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Menurut Sinambela (2019:317): “Komitmen pegawai untuk tetap masuk bekerja sangatlah menentukan keberhasilan kinerja organisasi”.

Berikut ini adalah rekapitulasi jumlah karyawan selama 3 tahun terakhir periode 2018 – 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.3
PT Mentari Prima Semesta Kalbar
Turnover Karyawan
Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir	Tingkat Turnover
1	2018	56	8	5	59	5,75%
2	2019	59	1	13	47	24,53%
3	2020	47	1	5	43	10,87%

Sumber: PT Mentari Prima Semesta Kalbar, 2021

$$\text{Turnover rate} = \frac{\text{Jumlah Karyawan keluar}}{[(\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{Jumlah di akhir tahun}) : 2]} \times 100$$

Sumber: Hasibuan (2014:181)

Bedasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa jumlah *turnover* pada tahun 2019 mengalami peningkatan dari tahun 2018 menjadi 24,53%. Dan tahun 2020 keinginan untuk pindah karyawan menurun menjadi 6,52%. Turun naiknya jumlah karyawan terjadi mungkin dipengaruhi pula dengan ketik puas kerja serta komitmen yang menurun.

Menurut Sinambela (2019:316): “Pergantian pegawai cukup merugikan, terutama apabila tingkat pergantian itu dalam bidang tertentu mencapai 35% per tahun”. Menurut Sinambela (2019:315): ”Kepuasan juga dihubungkan secara negatif dengan keluar masuknya pegawai”. Menurut Robbins dalam Sinambela (2019:319): ”Komitmen yang kurang dapat dinyatakan dengan berbagai cara misalnya, berhenti, mengeluh, dan tidak patuh”. Menurut

Robbins dalam Sinambela (2019:312): "Keluar masuknya pegawai cenderung akan mengganggu produktivitas sehingga menjadi terhambat".

Berikut ini adalah nilai rata-rata prestasi kerja karyawan di PT Mentari Prima Semesta Kalbar dari Tahun 2018 sampai dengan 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
PT Mentari Prima Semesta Kalbar
Nilai rata-rata kinerja karyawan
Tahun 2018-2020

No	Tahun	Rata-Rata	Keterangan
1	2018	82,00	Baik
2	2019	81,83	Baik
3	2020	81,00	Baik

Sumber: PT Mentari Prima Semesta Kalbar (Data Olahan), 2020

Mengukur standar kinerja menggunakan pedoman sebagai berikut :

Gambar 1.1
Pedoman standar kinerja

Kriteria Nilai	Keterangan
91-100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
51-60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Sumber : www.tabelstandarprestasikaryawan

Nilai capaian dinyatakan dalam angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.5
Standar Kinerja Dalam Angka

NO	CAKUPAN	KETERANGAN
1	91 - KE ATAS	Sangat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	<50	Buruk

Sumber : www.tabelstandarprestasikaryawan

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa setiap tahun rata-rata nilai kinerja karyawan PT Mentari Prima Semesta Kalbar termasuk dalam kategori baik namun jumlahnya terus mengalami penurunan. Pada Tahun 2018 nilai rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,17%. Kemudian kembali terjadi penurunan pada Tahun 2019 sebesar 0,83%.

Wibowo (2017:415):

Mendekripsikan kepuasan kerja sebagai: “Pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari penurunan tingkat prestasi kerja atau seperti sering tidak masuk, terlambat datang ke tempat kerja serta seringnya melakukan pelanggaran.

Wibowo (2017:416): “Komitmen yang kurang akan menuntun sikap negatif seorang pegawai yang dapat dilihat dari penurunan nilai kinerja atau prestasi kerja pegawai”.

Menurut Robbins dalam Sinambela (2019:312): “Penelitian mengungkapkan bahwa salah satu penyebab *turnover intention* ialah rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasi untuk mencapai pekerjaan membuat karyawan memiliki pikiran untuk untuk pindah”.

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan dan Komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah di PT Mentari Prima Semesta Kalbar ”**

B. Permasalahan

Berdasarkan data dan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) di PT Mentari Prima Semesta Kalbar? ”.

C. Pembatasan Masalah

Berlandaskan dari latar belakang serta rumusan di atas penulis membatasi permasalahan agar lebih terarah pada hal-hal berikut ini:

1. Kepuasan kerja dibatasi pada:
 - a. Rekan kerja
 - b. Pekerjaan
 - c. Imbalan
 - d. Kondisi pekerjaan
 - e. Keamanan pekerjaan
2. Komitmen organisasi dibatasi pada:
 - a. *Affective Commitment*
 - b. *Continuance Commitment*
 - c. *Normative Commitment*
3. keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) dibatasi pada:
 - a. *Intention to quit* (niat untuk keluar)

- b. *Thinking of quit* (pikiran untuk keluar)
- c. *Job search* (pencarian pekerjaan)

D. Tujuan Penelitian

Dari masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah PT Mentari Prima Semesta Kalbar.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan di harapkan memberikan manfaat berupa:

1. Bagi Peneliti

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang di peroleh diperkualiahkan dengan prakteknya di dunia usaha, khususnya tentang strategi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi PT Mentari Prima Semesta Kalbar

Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah di PT Mentari Prima Semesta Kalbar.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan acuan bagi peneliti yang akan mengambil pokok pembahasan serupa serta menambah perbendaharaan hasil penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:128) :

Kerangka fikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara

teoritis pertautan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk hubungan antara variabel penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus di dasarkan pada kerangka berfikir.

Menurut Robbins dalam Sinambela (2019: 179): “Pengertian kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu”

Menurut Gilmer dalam Sinambela (2019:308): dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan itu dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.
3. Imbalan, yaitu jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Kondisi pekerjaan, yaitu sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.
5. Keamanan pekerjaan, yaitu keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi.

Menurut Meyer dan Allen dalam Sinambela (2019:36): “komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut”

Allen dan Mellor dalam Kartono (2017:5): Komitmen pada dasarnya terbentuk berdasarkan 3 dimensi. *Affective, Commitment, Continuance comitmmen, dan normative commitment.*

a) *Affective commitmen*

Mengemukakan bahawa komitmen afektif dapat digambarkan sebagai suatu keterikatan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk

sesuatu yang sedang ia kerjakan. Dan ini menunjukkan sejauh mana seorang karyawan diidentifikasi dengan organisasinya. Hal ini berkaitan dengan perasaan memiliki, koneksi dan pengabdian dari karyawan.

b) *Continuance comitmen*

Komitmen berlanjutan adalah komitmen yang mencerminkan adanya pengakuan biaya yang lebih jika seseorang yang terkait meninggalkan organisasi. Segala sesuatu yang dianggap menimbulkan biaya kerugian bagi dirinya. Komitmen berkelanjutan bagi karyawan adalah komitmen yang menimbulkan keuntungan bagi dirinya sendiri. Sehingga jika ia meninggalkan organisasi ia akan merasa mendapatkan sebuah kerugian yang besar.

c) *Normative commitment*

Bahwa dalam komitmen normatif ini adalah nilai-nilai yang dianut individu terhadap organisasinya dan nilai internalisasinya menonjol. Apa yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan sangat berarti bagi karyawan. Penilaian antara perusahaan dengan individu dapat saling bertemu atas landasan bersama. Karyawan yang dapat menginternalisasikan hal ini dengan baik diharapkan dapat menjadi anggota kelompok yang baik. Baik dapat berarti mampu memberikan kontribusi berupa mampu bersosialisasi, memberikan pendapat serta sebuah rasa percaya terhadap kepemimpinan perusahaannya. Komponen normative merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

Menurut Robbins (2000:38): “*turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi”

Kuncoro dalam Kartono (2017:44) keinginan untuk pindah (*turnover*) mempunyai beberapa indikator yaitu:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilakunya selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum ia memutuskan untuk keluar dari organisasi.
2. *Thinking of quit* (pikiran untuk keluar)
Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar. Ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

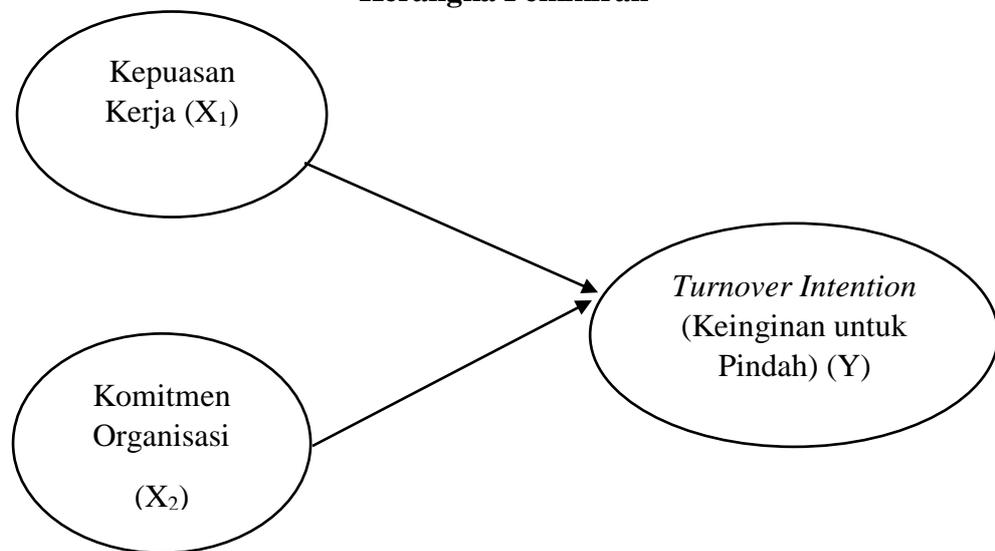
3. *Job search* (pencarian pekerjaan)
Mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah penulis sajikan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan” oleh Ida,dkk (2016) diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai yang paling dominan dari faktor turnover intention adalah faktor eksternal
2. Penelitian oleh Valentina dan Putri (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention” diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap adanya *turnover intention* pada karyawan tetap.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyo dan Wahyono (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah di CV Mulia Sejahtera” di peroleh hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja serta motivasi sangat berpengaruh dominan terhadap keinginan untuk pindah.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.2 berikut ini:

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



keterangan:

- a. Variabel bebas kepuasan (X_1) dan komitmen organisasi X_2)
- b. Variable terikat Keinginan untuk pindah (*turnover intention*)

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal (korelasional) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Werang (2015:13): “Penelitian korelasional merupakan penelitian yang berusaha untuk memberikan apakah, dan pada tingkat apa, ada suatu korelasi antara dua atau lebih variabel kuantitatif”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer

Menurut Werang (2015:110): “Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber yang pertama atau sumber asli, baik yang

diperoleh melalui wawancara maupun pengisian kuesioner”. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara:

- 1) Kuesioner/angket, menurut Sugiyono (2017:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Pengisian kuesioner ini dilakukan secara langsung oleh responden yaitu karyawan tetap di PT Mentari Prima Semesta Kalbar.
 - 2) Wawancara tidak terstruktur, menurut Sugiyono (2017:140): “Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan proses wawancara langsung dengan Manajer Oprasional PT Mentari Prima Semesta Kalbar.
- b. Data Sekunder

Menurut Werang (2015:111): “Data sekunder merujuk kepada data primer yang sudah diolah dan disajikan oleh pihak lain”. Dalam penelitian ini data sekunder ialah seluruh data yang diperoleh dari PT.Mentari Prima Semesta Kalbar berupa data jumlah karyawan, jumlah karyawan yang berhenti, jumlah absensi, dan nilai kinerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Menurut Werang (2015:94): “Populasi adalah semua subjek/objek yang dari padanya dapat diperoleh informasi ataupun data yang diperlukan untuk membuktikan kebenaran, entah kebenaran hipotesis ataupun keyakinan peneliti tentang sesuatu hal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 43 orang.

b. Sampel

Menurut Emory dan Cooper dalam Werang (2015:95): “Sampel adalah bagian-bagian dari populasi yang memberikan kesimpulan tentang keseluruhan populasi”. Menurut Sugiyono (2017:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu 43 orang. Oleh karena itu, teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

4. Variabel Penelitian

Werang (2015:84) mendefinisikan variabel penelitian sebagai: “Atribut dari segala sesuatu yang ada dalam alam semesta, baik manusia maupun alam fisik, yang menggejala dan menjadi fokus perhatian dari suatu penelitian”. Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

a. Variabel Independen

Menurut Werang (2015:85): “Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya variabel dependen atau variabel terikat”.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2).

b. Variabel *Dependen*

Menurut Werang (2015:85): “Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel independen. Variabel dependen seringkali disebut dengan variabel terikat, variabel output, variabel kriteria, variabel konsekuen, atau variabel endogenous”.

Variable dependen dalam penelitian ini Keinginan untuk pindah (Y)

5. Skala Pengukuran

Angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan dengan beberapa pilihan alternatif jawaban yang merujuk pada skala likert.

Menurut Siregar (2012:50):

Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert memiliki 2 bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2, dan 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4, dan 5. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Model kuesioner/angket pada penelitian ini berupa daftar ceklis (✓) yang terdiri dari lima alternatif jawaban sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak setuju (TS) = 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = 1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan mengintepretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.” Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus pearson product moment dan menggunakan *software* SPSS (*Statistic Package for Social Sciences*). Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Menurut Werang (2015:127), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti instrumen tersebut ‘valid’.
- b) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti instrumen tersebut ‘tidak valid’.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Menurut Werang (2015:128): “Sebuah instrumen dikatakan reliabel atau andal

jika alat ukur tersebut memberikan hasil yang konsisten atau ajeg”. Untuk maksud tersebut dibutuhkan uji keterhandalan (*reliability-test*) atas instrumen yang disusun. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *software* SPSS.

Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini (teknik alpha cronbach) bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji linieritas.

1) Uji Normalitas

Menurut Santoso dalam Werang (2015:141):

Uji normalitas sebaran data terutama dimaksudkan untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian yang diperoleh berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk. Untuk uji KolmogorovSmirnov dan Saphiro-Wilk ditetapkan bahwa apabila nilai $p > 0,05$ maka data dinyatakan normal. Sebaliknya, apabila nilai $p \leq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi secara tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso dalam Werang (2015:143) :

Multikolinearitas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1).

3) Uji Linearitas

Menurut Santoso dalam Werang (2015:143) : “Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (pada kolom Deviation For Linearity) dari 0,05 atau teori lain mengatakan jika signifikansi (pada kolom F Linearity) kurang dari 0,05 akan dikatakan linear”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:187):

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*Independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penetapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan yaitu lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*)

Tujuan penggunaan regresi linier berganda ini adalah untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat (*independent*) yaitu keinginan untuk pindah dari PT Mentari Prima Semesta Kalbar (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*dependent*) yaitu pengaruh kepuasan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: Siregar (2017:187)

Keterangan:

a dan b = Konstanta

X_1 = Variabel bebas Kepuasan

X_2 = Variabel bebas Komitmen Organisasi

Y = Variabel Terikat Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Interpretasi Koefisien dalam penelitian ini menggunakan metode pearson product moment.

Menurut Siregar (2017:338): “Korelasi pearson product moment adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio”.

Untuk melihat tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat disesuaikan dengan Tabel 1.5 di bawah ini:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2017:195): “Koefisien Determinasi sebenarnya mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya”. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam

penelitian ini dengan menggunakan *software* SPSS untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143): “Uji F atau *Goodness of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Langkah uji kelayakan model adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

H_0 : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

H_a : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

2) Menghitung nilai F_{hitung}

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS.

3) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

F_{tabel} diperoleh dengan menghitung df pembilang = $k - 1 = 2 - 1 = 1$, df penyebut = $n - k = 43 - 2 = 41$, dan $\alpha = 0,05$

4) Membuat keputusan

a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, $\alpha = 5\%$

b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, $\alpha = 5\%$

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Gani dan Amalia (2015:145): “Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

a. Membuat hipotesis

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya kepuasan kerja secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya kepuasan kerja secara individual mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. $H_0 : b_1 = 0$, artinya komitmen organisasi secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya komitmen organisasi secara individual mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$)

c. Kaidah pengujian :

Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar berjenis kelamin Laki-laki, berumur antara 20 sampai dengan 29 tahun, berstatus belum kawin, berpendidikan Sekolah Menengah Atas, masa kerja 4 sampai 7 Tahun, berpendapatan rata-rata per bulan antara Rp. 3.000.000,00 sampai dengan Rp. 3.499.999,00.
2. Dari hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Dari tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,002 - 0,003X_1 - 0,842X_2$$

1. Model persamaan regresi konstanta $a = 2,002$ artinya jika Kepuasan dan komitmen bernilai 0 (nol), maka Keinginan Untuk Pindah bernilai 2,002.
2. Nilai koefisien regresi $b_1 = 0,003$ artinya jika nilai variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka nilai Keinginan Untuk Pindah menurun sebesar 0,003.

3. Nilai koefisien regresi $b_2 = 0,842$ artinya jika nilai variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka nilai Keinginan Untuk Pindah menurun sebesar 0,842.
3. Analisis Koefisien Korelasi (r)
sebesar 0,043, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan dan komitmen dengan variabel variabel Keinginan Untuk Pindah sangat lemah di PT Mentari Prima Semesta Kalbar.
4. Analisis Koefisien Determinasi
Dari penelitian hasil koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,002 (0,2%). Nilai ini juga dapat di cari dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\% = 0,2\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel Keinginan Untuk Pindah 0,2%, sedangkan sisanya sebesar 99,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)
Hasil uji kelayakan model (uji F) menunjukkan nilai F sebesar 0,066 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,94 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah di PT Mentari Prima Semesta Kalbar.

6. Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Hasil uji pengaruh simultan (uji t) diketahui nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar $0,206 < 2,02108$ sehingga kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Pindah, nilai t_{hitung} variabel komitmen sebesar $8,939 > 2,02108$ sehingga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Pindah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja sehingga keinginan untuk pindah dip perusahaan dapat semakin rendah.
2. Pihak manajemen perusahaan diharapkan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta fasilitas ruang istirahat di perusahaan, seperti menambah fasilitas sofa agar karyawan dapat beristirahat dengan nyaman pada waktu jam istirahat.
3. Meningkatkan dan mempertahankan perhatian atasan terhadap bawahan. Kepuasan kerja yang telah dirasakan karyawan dapat bersifat jangka pendek, hal ini dikarenakan karyawan berasumsi bahwa gaji dan tunjangan yang telah diberikan perusahaan tidak dapat meningkatkan karir mereka. Sedangkan karyawan dengan pendidikan SMA/Sederajat dan D3 berharap dapat mengembangkan karir mereka di perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, J., Mellor, D., 2002. Work Context, personal Control, and burnout among nurses. *Westrn Journal of Nursing Research* 24, 905-917
- Mina, Ida dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. PT Andi Offset, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan Kelima belas. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout: Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Gava Media, Yogyakarta.
- Purwanto, Mulyo dan Wahyono, 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk pindah di CV Mulia Sejahtera
- Putri, Valentina dan Oktavia, Putri, 2018, Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention
- Robbins, Stephen P, 2000. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Printice Hall International, Inc
- Schermerhorn, John R., Hunt James G., Osborn Richard N.1991. *Managing Organizational Behavior*. New York: John Willey & Sons
- Sinambela, Lian Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implasi*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- _____.2019. Menejemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Siregar, Sofyan. 2012. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- _____. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Werang, Basilius Redan. 2015. *Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Sosial*. Calpulis, Yogyakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Rajawali Pers, Depok.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.

LAMPIRAN 1 : Daftar Pertanyaan/Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap keinginan untuk pindah di PT.Mentari Prima Semesta Kalbar ”

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, dengan hormat saya:

Nama : Decya Monica
Nama : 161310051
Program Studi : Menejemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang diajukan sesuai dengan kondisi yang Saudara/i rasakan. Daftar pertanyaan yang diajukan ini berisi tentang kepuasan, komitmen dan keinginan untuk pindah di PT Mentari Prima Semesta Kalbar.

Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata hanya sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Stara Satu (S1) Program Studi Manajemen Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan dan bantuan Saudara/i dalam Mengisi daftar pertanyaan ini.

Hormat saya

Decya Monica

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah data diri anda dan pertanyaan lain dengan lengkap dan benar.
2. Dalam memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sesuai dengan keadaan diri saudara yang sebenarnya.
3. Jawablah seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
4. Sebelum kuesioner ini dikembalikan, periksalah kembali sampai saudara yakin bahwa kuesioner saudara sudah terjawab semua.
5. Saudara tidak perlu khawatir, kerahasiaan dan jawaban saudara kami jamin.
Hasil kuesioner ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja
6. Silahkan membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuesioner ini.
7. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Saudara/i pilih sesuai dengan keadaan sebenarnya.

II. PILIHAN JAWABAN

Berikut merupakan ketersngan jawaban dan skor dari setiap alternatif jawaban

Alternatif Jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

III. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- a. Nama Lengkap :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Umur :
- d. Pendidikan :
- e. Pendapatan/bulan :
- f. Masa kerja :
- g. Status perkawinan :
- h. No.Hp :

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Keinginan untuk Pindah)

Variabel Kepuasan Kerja						
Rekan kerja						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Rekan kerja saya sangat bersahabat dan menyenangkan.					
2	Rekan kerja saya berkompeten di bidangnya dan sangat membantu saya dalam bekerja.					
3	Rekan kerja selalu mendukung saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
Pekerjaan						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
4	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik.					
5	Pekerjaan yang saya lakukan menyediakan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar.					
6	Pekerjaan yang dilakukan memberikan saya tanggung jawab.					
Imbalan						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
7	Gaji yang saya terima sudah layak dan sesuai dengan standar yang berlaku.					
8	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					

9	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
Kondisi Pekerjaan						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
10	Lingkungan kerja sudah dirasa nyaman.					
11	Peralatan kerja yang tersedia sangat lengkap dan mendukung pekerjaan saya.					
12	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) di ruangan kerja saya sudah memadai.					
Keamanan Pekerjaan						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
13	Saya mendapat jaminan kesehatan dari perusahaan.					
14	Saya mendapat jaminan uang pensiun setelah selesai bekerja di perusahaan.					
15	Saya merasa aman selama berada di tempat kerja.					
Variabel Komitmen						
Affective Commitment						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
Continuance Commitment						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
6	Saya merasa akan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang					
Normative Commitment						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					

8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
9	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
Variabel <i>Turnover Intention</i> Keinginan Untuk Pindah						
<i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Jika ada pekerjaan lain saya akan keluar					
2	Saya merasa jenuh untuk bekerja					
3	Saya berniat berhenti dalam pekerjaan ini					
<i>Thinking of quit</i> (pikiran untuk keluar)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
4	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.					
5	Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan dengan karier yang lebih baik.					
6	Saya mungkin akan berhenti dari pekerjaan ini apabila ada kesempatan kerja yang lebih baik.					
<i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
7	Saya akan mencari pekerjaan lain dengan gaji yang lebih besar.					
8	Saya menghubungi beberapa teman untuk mencarikan lowongan pekerjaan untuk saya.					
9	Saya sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru.					

DATA RESPONDEN

65

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	UMUR	STATUS	PENDIDIKAN	MASA KERJA	PENDAPATAN
1	MARLAN	LK	56	KAWIN	SMP	8	B
2	LIU DJAN KIONG	LK	46	KAWIN	SMP	12	A
3	ASIANG	LK	45	KAWIN	SMA	8	A
4	AKHUAT	LK	44	KAWIN	S1 EKONOMI	3	B
5	ASENG	LK	42	BELUM KAWIN	SMA	8	A
6	JOKO	LK	38	BELUM KAWIN	SMP	3	B
7	AGUN	LK	38	KAWIN	SMA	3	B
8	HENDRY	LK	35	KAWIN	SMA	3	B
9	ERIK	LK	34	BELUM KAWIN	SMA	9	A
10	AHUI	LK	34	BELUM KAWIN	SMA	8	A
11	APHIN	LK	34	KAWIN	SMP	3	B
12	AFAT	LK	33	KAWIN	SMP	3	B
13	JONI A	LK	33	BELUM KAWIN	S1 EKONOMI	10	A
14	JONI J	LK	33	BELUM KAWIN	S1 PEN.SEJARAH	7	A
15	APANG	LK	33	BELUM KAWIN	S1 PEN.KES JASMANI	8	A
16	AMIN	LK	33	KAWIN	SMA	5	A
17	AFENG	LK	32	KAWIN	SMA	4	B
18	AFUK	LK	32	KAWIN	SMA	4	B
19	SINAR	LK	31	KAWIN	SMA	5	A
20	SUALI	LK	31	KAWIN	SMA	5	A
21	DANUR	LK	28	BELUM KAWIN	SMA	6	A
22	NANANG	LK	28	KAWIN	SMA	6	A
23	PAULUS	LK	28	KAWIN	SMA	5	A
24	SUYATNO	LK	25	BELUM KAWIN	S1 AKUTANSI	4	B
25	WILY	LK	25	KAWIN	SMA	6	A
26	RILICI	LK	25	KAWIN	SMA	3	B
27	TONI	LK	23	BELUM KAWIN	SMA	3	B
28	AKHIAN	LK	23	BELUM KAWIN	SMA	3	B
29	SAMSUDIN	LK	22	BELUM KAWIN	SMA	3	B
30	SYAFEI	LK	22	BELUM KAWIN	SMA	3	B
31	RINA	PR	38	BELUM KAWIN	SMA	13	B
32	DIANA	PR	38	BELUM KAWIN	SMA	13	A
33	NANA	PR	36	BELUM KAWIN	SMA	3	A
34	SRI PURNA	PR	29	KAWIN	D3 SEKRETARIS	4	B
35	YUNITA	PR	29	BELUM KAWIN	SMA	5	B
36	EMI	PR	29	BELUM KAWIN	SMA	5	B

37	USNAWATI	PR	26	KAWIN	SMA	5	B
38	UMI	PR	25	KAWIN	SMA	5	B
39	IRMA	PR	25	BELUM KAWIN	SMA	4	B
40	INDI	PR	24	BELUM KAWIN	S1 EKONOMI	4	B
41	IRENA	PR	22	BELUM KAWIN	SA	3	B
42	SUSANTI	PR	21	BELUM KAWIN	SA	2	B
43	IMEL	PR	21	BELUM KAWIN	SA	2	A

KET

- : A. RP.2.500.000 - RP. 2.999.999
 B. RP. 3.000.000 - RP. 3.499.999
 ≥
 C. RP.3.500.000

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

		Correlations																				TOTAL SKOR
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.442**	.480**	.218	.442**	.213	.435**	.282	.650**	.441**	.561**	.353	.377*	.316	.481**	.419**	.503*	.444**	.584**	.390*	.736**
	N	38	.005	.002	.188	.006	.199	.006	.087	.000	.006	.000	.029	.020	.053	.002	.009	.001	.005	.000	.015	.000
X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.442**	1	.462**	.260	.308	.166	.481**	.369	.473**	.387**	.504**	.218	.326	.466**	.507**	.421**	.202	.412*	.412*	.577**	.690**
	N	38	.005	.003	.115	.060	.320	.002	.023	.003	.016	.001	.188	.045	.003	.001	.008	.224	.010	.010	.000	.000
X3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.480**	.462**	1	.163	.303	-.015	.313	.041	.614**	.279	.402*	.350*	.133	.364*	.389*	.428**	.277	.447**	.447**	.483**	.618**
	N	38	.003	.003	.328	.064	.930	.056	.809	.000	.090	.012	.031	.425	.025	.016	.007	.093	.005	.005	.002	.000
X4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.218	.260	.163	1	-.029	.070	.184	.249	.118	.078	.349	.250	.362**	.239	.311	.325*	.297	-.029	.126	.267	.367*
	N	38	.188	.115	.328	.064	.930	.056	.809	.000	.090	.012	.031	.425	.025	.016	.007	.093	.005	.005	.002	.000
X5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.442**	.308	.303	-.029	1	.597**	.176	.325*	.339*	.288	.307	.275	.075	.242	.194	.162	.234	.412*	.179	.338*	.484**
	N	38	.006	.060	.064	.862	.000	.292	.046	.037	.080	.061	.094	.656	.144	.242	.330	.157	.010	.281	.038	.002
X6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.213	.166	-.015	.070	.597**	1	.010	.182	.143	.240	.210	.305	.161	.113	.300	.100	.032	.113	.113	.180	.315
	N	38	.199	.320	.930	.677	.000	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38
X7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.435**	.481**	.313	.184	.176	.010	1	.264	.386*	.361*	.508**	.196	.105	.169	.370*	.400*	.374*	.406*	.406*	.236	.553*
	N	38	.006	.056	.268	.292	.954	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38	.38
X8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.282	.369*	.041	.249	.325*	.182	.264	1	.369*	.328*	.373*	.169	.514**	.232	.278	.224	.448**	.195	.128	.241	.500*
	N	38	.087	.023	.809	.132	.046	.273	.110	.023	.044	.021	.311	.001	.160	.091	.177	.005	.240	.445	.145	.001
X9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.650**	.473**	.614**	.118	.339*	.143	.386*	.369*	1	.487**	.680**	.404*	.433**	.500**	.614**	.396*	.541**	.489**	.371*	.434**	.785**
	N	38	.000	.003	.000	.482	.037	.393	.017	.023	.38	.002	.000	.012	.007	.001	.000	.014	.000	.002	.022	.007
X10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.441**	.387**	.279	.078	.288	.240	.361*	.328*	.487**	1	.601**	.215	.290	.420**	.483**	.363*	.343*	.232	.232	.482**	.629**
	N	38	.006	.016	.090	.640	.080	.147	.026	.044	.002	.000	.194	.077	.009	.002	.025	.035	.161	.161	.002	.000
X11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.561**	.504**	.402*	.349	.307	.210	.508**	.373*	.680**	.601**	1	.414	.465	.305	.523*	.336*	.638**	.524*	.177	.408*	.770**
	N	38	.000	.001	.012	.032	.061	.207	.001	.021	.000	.000	.010	.003	.062	.001	.039	.000	.001	.287	.011	.000
X12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.353	.218	.350*	.250	.275	.305	.196	.169	.404*	.215	.414**	1	.479**	.508**	.546**	.355*	.420**	.474**	.186	.268	.596**
	N	38	.029	.188	.031	.130	.094	.063	.239	.311	.012	.194	.010	.002	.001	.000	.029	.009	.003	.264	.103	.000
X13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.377*	.326*	.133	.362	.075	.161	.105	.514**	.433**	.290	.465	.479**	1	.473*	.542**	.419**	.501**	.173	.173	.392	.610**
	N	38	.020	.045	.425	.026	.656	.333	.532	.001	.007	.003	.002	.003	.000	.009	.001	.300	.000	.300	.015	.000
X14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.316	.466**	.364*	.239	.242	.113	.169	.232	.500**	.420**	.305	.508**	.473**	1	.546**	.444**	.476**	.295	.178	.512**	.648**
	N	38	.053	.003	.025	.148	.144	.498	.311	.160	.001	.009	.062	.001	.003	.000	.005	.003	.072	.284	.001	.000
X15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.481**	.507**	.389*	.311	.184	.300	.370**	.278	.614**	.483**	.523**	.546**	.542**	.546**	1	.467**	.357*	.320	.320	.408*	.732**
	N	38	.002	.001	.016	.057	.242	.067	.022	.091	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.003	.028	.050	.050	.011	.000

Lampiran 7

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEINGINAN UNTUK PIN

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	SKOR_TOTA L
Y1	Pearson Correlation	1	,697**	,573**	,298	,089	,295	,460**	,267	,553**	,689**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,069	,596	,072	,004	,105	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	,697**	1	,822**	,390*	,174	,210	,504**	,335*	,596**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,015	,295	,205	,001	,040	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	,573**	,822**	1	,534**	,286	,307	,345*	,275	,508**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,081	,061	,034	,095	,001	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	,298	,390*	,534**	1	,400*	,334*	,363*	,113	,304	,586**
	Sig. (2-tailed)	,069	,015	,001		,013	,040	,025	,498	,063	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	,089	,174	,286	,400*	1	,661**	,526**	,180	,206	,580**
	Sig. (2-tailed)	,596	,295	,081	,013		,000	,001	,280	,214	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation	,295	,210	,307	,334*	,661**	1	,690**	,348*	,280	,698**
	Sig. (2-tailed)	,072	,205	,061	,040	,000		,000	,032	,089	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y7	Pearson Correlation	,460**	,504**	,345*	,363*	,526**	,690**	1	,257	,550**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,034	,025	,001	,000		,120	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y8	Pearson Correlation	,267	,335*	,275	,113	,180	,348*	,257	1	,270	,497**
	Sig. (2-tailed)	,105	,040	,095	,498	,280	,032	,120		,101	,002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y9	Pearson Correlation	,553**	,596**	,508**	,304	,206	,280	,550**	,270	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,063	,214	,089	,000	,101		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	,689**	,764**	,737**	,586**	,580**	,698**	,802**	,497**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 8**1. HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.913	15

2. HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMITMEN**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.850	9

3. HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL TURNOVER INTENTION**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.972	9

LAMPIRAN 9

HASIL UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.20222521
Most Extreme Differences	Absolute	0.376
	Positive	0.085
	Negative	-0.132
Test Statistic		0.376
Asymp. Sig. (2-tailed)		.0,094 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,002	0.090		22,365	,000		
Kepuasan	-,003	-,011	-,043	-,257	.798	.798	1.005
Komitmen	-,842	-,094	-,817	-8,939	0.000	.798	1.005

a. Dependent Variable: Turnover Intention Keinginan Untuk Pindah

HASIL UJI LINIERITAS**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention Keinginan Untuk Pindah * Kepuasan	Between Groups	(Combined)	3,688	5	0,738	18,448	0.000
		Linearity	3,450	1	3,450	86,281	0.000
		Deviation from Linearity	0,238	4	0,060	1,489	0.225
Within Groups			1,479	37	0,040		
Total			5.167	42			

LAMPIRAN 10**HASIL PERHITUNGAN REGRESI LINIER BERGANDA****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,002	0.090		22,365	,000
Kepuasan	-,003	-,011	-,043	-,257	798
Komitmen	-,842	-,094	-,817	-8,939	0.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention Keinginan Untuk Pindah

HASIL UJI KOEFISIEN KORELASI SEDERHANA**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.043 ^a	0,002	-0.026	0.41271

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.043 ^a	0,002	-0.026	0.41271

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan

HASIL UJI PENGARUH PARSIAL (UJI t)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,558	0.464		1.417	0.164
Kepuasan	0,601	0.072	0.001	0.006	0.995
Komitmen	0,842	0.094	0.817	8.939	0.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention Keinginan Untuk Pindah

HASIL UJI PENGARUH SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,011	1	0,011	0,066	0,798 ^b
	Residual	6,312	40	0,170		
	Total	6,143	42			

a. Dependent Variable: Turnover Intention Keinginan Untuk Pindah

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan