

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN CV. PANDAWA COPY DIGITAL PRINTING (DI DEPOK)

Reyhan Agaditya Erviansyah¹, Lies Putriana², M. Nuruddin Subhan³

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila

Email: reyhan21@gmail.com

Abstrak

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dimana memiliki sikap puas dalam bekerja dan komitmen yang tinggi. Apalagi Kepuasan Kerja dan Komitmen yang mampu mendorong jumlah penurunan *Turnover Intention* perusahaan. dimana hal tersebut mampu menaikkan produktifitas dan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV Pandawa Copy Digital Printing Depok. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 47 karyawan disana. Dalam menganalisis data menggunakan SPSS 26. Metode pengujian data yang dipakai adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas dengan Alpha Cronbach, Uji asumsi klasik dan analisis Regresi berganda dan pengujian hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam Uji parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan dalam Uji Simultan kedua Variabel tersebut sangat berpengaruh signifikan.

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

Abstract

A good company is a company which has a satisfied attitude at work and high commitment. Moreover, Job Satisfaction and Commitment are able to drive the amount of decline in Turnover Intention of the company. where it is able to increase the productivity and performance of the company. This study aims to examine and analyze the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention on employees of CV Pandawa Copy Digital Printing Depok. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 47 employees there. In analyzing data using SPSS 26. Data testing methods used are Validity Test, Reliability Test with Alpha Cronbach, Test classic assumptions and multiple regression analysis and hypothesis testing of research. The results of the analysis show that in the partial test job satisfaction negatively affects Turnover Intention. And organizational commitment has a negative effect on Turnover Intention. Whereas in Simultaneous Test the two variables are very significant.

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

PENDAHULUAN

Pesatnya pertumbuhan ekonomi saat ini telah menimbulkan berbagai tantangan untuk para pelaku ekonomi atau perusahaan. Hal tersebut juga melahirkan banyaknya pesaing bagi para pelaku ekonomi atau perusahaan. Agar sebuah perusahaan dapat bertahan dari kerasnya persaingan ini, tentu perlu adanya sebuah gagasan dan ide yang baru pada output yang dihasilkannya sehingga dapat bersaing dan mampu untuk melebihi pesaingnya. Ide yang kreatif juga diperlukan untuk memasarkan produk agar para konsumen tertarik untuk memilihnya, namun untuk menciptakan itu perlu adanya penggerak yang melaksanakan semua tugas dari perusahaan, penggerak tersebut tidak lain adalah SDM (Sumber Daya Manusia) dalam perusahaan.

SDM merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan karena perannya sebagai penggerak organisasi untuk keberlangsungan perusahaan. Selain itu SDM juga berperan aktif dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan, hal ini tentu didukung dengan terjadinya perubahan yang positif dalam menciptakan kinerja kerja yang baik dan dapat mengurangi jumlah *turnover* karyawan. *Turnover intention* pada karyawan atau perputaran keluar masuknya karyawan sudah biasa terjadi pada perusahaan. *Turnover intention* karyawan untuk sebagian perusahaan merupakan hal yang merugikan karena menjadi kesulitan bagi perusahaan untuk menemukan karyawan yang loyal pada perusahaan.

Salah satu yang menyebabkan terjadinya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover* yaitu faktor karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah pada pekerjaan yang dia rasakan. Kepuasan kerja juga menjadi hal yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan komitmen diri.

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan akan menunjukkan perasaan senang apabila menyukai pekerjaannya, namun karyawan juga dapat menunjukkan perasaan tidak senang apabila tidak menyukai pekerjaannya. Hal ini penting karena perusahaan dapat mengetahui kondisi karyawan melalui kepuasan kerjanya sehingga dapat menciptakan solusi untuk *turnover* yang disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Namun faktor lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* pada perusahaan ialah komitmen organisasi dalam diri karyawan. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik dan tingkat *turnover intention* yang rendah. Karyawan juga memiliki kepercayaan yang tinggi serta keinginan yang tinggi untuk tetap berada dalam sebuah organisasi (Lambert *et al*, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat mengurangi *turnover* karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan nya, karena dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi bagi karyawan dapat mengurangi *turnover intention* perusahaan serta dapat

meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Oleh karena itu karyawan atau SDM sangatlah penting bagi perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan.

CV. Pandawa Copy Digital Printing adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak disektor industri percetakan seperti halnya cetak foto, banner, stiker, nota, fotocopy, undangan pernikahan dan lainnya. Perusahaan ini memberikan pelayanan mulai dari konsep desain, menentukan bahan sampai proses pencetakannya hingga dapat digunakan oleh konsumen. CV. Pandawa Copy Digital Printing berdiri dari tahun 1993 berawal dari nama Pandawa Foto Copy yang memulai usahanya dari foto copy dan jilid buku serta jasa cetakan lainnya. Perusahaan ini beralamat di Jl. Margonda Raya No. 397 A Pondok Cina, Depok. Semakin maju dan berkembangnya perusahaan tersebut membuat para pengguna jasa atau konsumen menjadi lebih percaya dengan pelayanan dan jasa yang diberikan oleh Pandawa Foto Copy baik dari kampus, universitas, instansi swasta maupun instansi pemerintahan. Hal ini tentu membuat Pandawa Foto Copy harus lebih memperhatikan kondisi SDM nya agar terus memberi pelayanan yang baik kepada para pengguna jasa atau konsumen Pandawa Foto Copy.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan *Human Resource Development* CV. Pandawa Copy Digital Printing terdapat fenomena yang terjadi yaitu banyak karyawan yang merasa gaji yang diterima

belum sesuai dengan beban pekerjaannya, banyak karyawan yang merasa belum memiliki ikatan emosional ke perusahaan, ada karyawan yang tidak kuat karena jam kerja *shift* malam yang dapat mengganggu kesehatan karyawan serta masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Dengan adanya penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi CV. Pandawa Copy Digital Printing dalam memperhatikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan serta *turnover intention* perusahaan.

KAJIAN TEORI

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014:75) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka

Menurut Robbins dan Judge dalam Sutanto dan Gunawan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Menurut Gibson dalam Wibowo (2011:501) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaannya, serta dijadikan sebagai sikap untuk karyawan tentang pekerjaan mereka.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki dalam Cepi Triatna (2016) mengungkapkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3) Pencapaian Nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting

4) Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen Genetik

Kepuasan kerja merupakan sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

c. Faktor Pendukung Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011:517) mengungkapkan ada 4 cara untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

1) Membuat Pekerjaan Menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan dari pada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut sebaiknya masih memiliki tingkat kesenangan.

2) Dibayar Dengan Jujur

Orang percaya bahwa sistem pengupahan yang tidak jujur membuat orang menjadi cenderung tidak puas dengan pekerjaannya.

3) Menempatkan Pegawai Ditempat yang Cocok

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya ditempat kerja, maka semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

- 4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

d. Dimensi Kepuasan Kerja

Robbins dalam Surdilogo (2010:11) mengungkapkan dimensi yang berkaitan dengan kepuasan kerja meliputi:

- 1) Gaji

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi dapat di persepsikan adil dan linier dengan pengharapan mereka.

- 2) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan dan sebaliknya pekerjaan yang sangat menantang akan menciptakan frustrasi.

- 3) Lingkungan Kerja

Pegawai menyukai lingkungan pekerjaan yang baik untuk kenyamanan pribadi atau untuk memudahkan mengerjakan tugas. Pegawai juga menyukai lingkungan yang tidak berbahaya.

- 4) Rekan Kerja

Bagi beberapa pegawai kerja ingin mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Maka tidak mengejutkan bila memiliki rekan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

e. Mengukur Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011:517) menunjukkan ada tiga cara dalam pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuesioner

Pengukuran ini adalah yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner.

- 2) *Critical incidents*

Pegawai menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

- 3) *Interviews*

Melakukan wawancara tatap muka dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:214) komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2017:214) komitmen organisasi adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017:213) komitmen organisasi adalah suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu tingkatan dimana pekerja atau individu mengidentifikasi organisasi dan ingin terlibat aktif berpartisipasi tanpa meninggalkan organisasinya.

b. Membangun Komitmen Organisasional

Greenberg dan Bacon dalam Wibowo (2017) menyampaikan beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengembangkan komitmen organisasional:

1. *Make jobs interesting and give people responsibility*, Membuat pekerjaan menarik dan memberi orang lain tanggung jawab. Orang cenderung mempunyai komitmen tinggi pada organisasi apabila mendapat kesempatan baik untuk mengontrol cara mereka melakukan pekerjaan dalam memberikankontribusi penting. Memberikan pekerjaan menarik untuk dilakukan dan memberi mereka tanggung jawab atas pekerjaan adalah cara paling efektif dalam memotivasi orang dan dikenal sebagai *job enrichment*. Sementara itu, *job involvement* program merupakan cara melibatkan pekerja dalam banyak aspek pengambilan keputusan korporasi.
2. *Align the interests of the company with those of the employees*, Menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan pekerja. Apabila melakukan sesuatu yang baik bagi organisasi juga akan membuat baik pekerja, pekerja mungkin akan sangat besar komitmennya pada organisasi. Banyak perusahaan memperkenalkan *profit-sharing plans*, yang merupakan rencana insentif di mana pekerja menerima bonus secara proporsional dengan tingkat keuntungan perusahaan.
3. *Enthusiastically recruit new employees whose values closely match those of the organizations*, Secara antusias merekrut pekerja yang mempunyai nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi. Perusahaan yang menunjukkan kepada pekerjanya bahwa mereka peduli pada karyawan yang bekerja keras, mungkin akan menemukan individu yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan.
4. *Listen to your employee*, Mendengarkan pekerja. Cara yang paling mudah untuk meningkatkan komitmen paling efektif dan tidak mahal adalah dengan mendengarkan pekerja. Dengan mendengarkan pekerja menunjukkan bahwa mereka peduli tentang apa yang harus dilakukan.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen dalam Cepi Triatna (2016) menyimpulkan ada tiga dimensi yang berbeda sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif

Berkaitan dengan emosional karyawan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan sendiri. Seorang karyawan merasa dirinya adalah bagian dari organisasi karena memiliki rasa emosional dan rasa keterlibatan. Dengan begitu karyawan akan merasa memiliki keterkaitan pada organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan tetap bertahan di dalam organisasi tersebut karena mereka menginginkan hal tersebut. Dengan adanya keterlibatan diri karyawan terhadap organisasi maka organisasi pun akan mencapai tujuannya. Karena didalamnya ada orang-orang yang memiliki rasa ingin memajukan organisasi ke tingkat yang lebih baik lagi. Karyawan yang merasa harus melibatkan dirinya di dalam suatu organisasi, akan memberikan upaya yang maksimal untuk organisasinya.

2) Komitmen Kelanjutan

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini, individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang menganggap organisasi suatu kebutuhan karena karyawan membutuhkan gaji untuk kebutuhan hidupnya, mendapatkan asuransi kerja, dan mendapatkan keuntungan yang lain. Artinya seorang karyawan akan bergantung kepada organisasi tersebut untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan akan menyadari bahwa bertahan di organisasi adalah sesuatu yang harus dilakukan tanpa harus ada paksaan dari siapapun. Karena dengan otomatis seorang karyawan akan bertahan dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Komitmen kelanjutan akan membuat banyak pertimbangan ketika karyawan ingin meninggalkan organisasi. Pertimbangan yang dipikirkan adalah sesuatu yang menurut karyawan penting baginya dan membuat karyawan akan bertahan di organisasi.

3) Komitmen Normatif

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Karyawan akan menyadari betapa pentingnya suatu komitmen didalam organisasi. Dengan kesadaran itu maka seorang karyawan akan berkomitmen terhadap organisasi dan akan bertahan ketika mengerti betapa dia harus berkomitmen dalam suatu organisasi. Perasaan akan komitmen organisasi diawali dengan keyakinan, dan dari keyakinan tersebut seorang karyawan akan loyal terhadap organisasi dan merasa bertanggung jawab kepada organisasi. Komitmen normatif akan

menggambarkan seorang individu akan keinginannya terhadap tanggung jawab yang diberikan karena akan memiliki banyak tekanan yang dihadapi oleh individu. Komitmen karyawan terhadap organisasi yang dipilih karena komitmen akan menggambarkan hubungan karyawan dengan perusahaan tempat dirinya bekerja, dimana suatu individu memiliki keharusannya untuk berada didalam suatu perusahaan. Misalkan untuk mencari kebutuhan hidup karena dia merantau.

3. *Turnover Intention*

a. *Pengertian Turnover Intention*

Menurut Johartono dan Widuri dalam Pristayanti dan Adnyani (2017) *Turnover intention* adalah salah satu keinginan untuk menarik diri dalam dunia kerja dan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihan apakah tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2009) *Turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. Menurut Thanacoody *et al* dalam Yaqin (2013), secara definisi hal ini dapat diartikan sebagai suatu dorongan diri untuk melakukan tindakan *turnover intention* karena merasakan ketidaksesuaian dengan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaannya karena merasakan ketidaksesuaian dengan pekerjaannya baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela.

b. *Jenis Turnover Intention*

Menurut Robbins Dalam Sidharta dan Margaretha (2011):

1. Fungsional

Turnover dikatakan fungsional jika keluarnya karyawan (secara sukarela) dapat memberikan keuntungan bagi organisasi. Karyawan yang keluar adalah karyawan yang tidak produktif atau tidak potensial sedangkan perusahaan dalam keadaan sulit ekonomi, sehingga harus melakukan penghematan biaya. Selain itu perusahaan merasa diuntungkan juga jika turnover digunakan sebagai kesempatan promosi bagi karyawan yang lain dalam organisasi yang sama.

2. Disfungsional

Turnover dikatakan disfungsional apabila dengan keluarnya karyawan tersebut, organisasi justru mengalami kerugian, terutama jika yang keluar adalah karyawan yang potensial Yulianto dalam Sidharta dan Margaretha (2011).

c. *Dimensi Turnover Intention*

Menurut Lum *et al* dalam Dyantini dan Dewi (2016), dimensi turnover intention adalah sebagai berikut:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru , karyawan melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak di bandingkan tempat kerja saat ini.

2. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan, karyawan merasa rugi di dalam perusahaan sehingga timbul keinginan keluar dari perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan model penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Neuman (2013) adalah penelitian yang berfokus pada variabel-variabel yang akan diteliti dan menguji teori serta hipotesis dan berusaha mengukur fakta-fakta yang terjadi. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif yang dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2009).

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing Depok. Melalui penelitian ini akan dapat diketahui mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *turnover intention*, apakah dengan adanya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional mampu membuat *turnover intention* menjadi lebih rendah atau tidak.

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Dalam variabel penelitian ini meliputi:

1. Variabel bebas (*independen variabel*) atau Variabel X:

a. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Adalah suatu perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaannya, serta dijadikan sebagai sikap untuk karyawan tentang pekerjaan mereka.

b. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Adalah suatu tingkatan dimana pekerja atau individu mengidentifikasi organisasi dan ingin terlibat aktif berpartisipasi tanpa meninggalkan organisasinya.

2. Variabel Terikat (*dependen variabel*) atau Variabel Y

a. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Adalah suatu keinginan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaannya karena merasakan ketidaksesuaian dengan pekerjaannya baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, Menurut Sanusi (2013) skala likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap respon dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil regresi secara partial tersebut didapatkan nilai *t*hitung variabel Kepuasan kerja (X_1) sebesar -2,410 sedangkan *t*tabel sebesar 2,01537 dan nilai signifikasinya 0,020 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu *t*hitung > *t*tabel serta nilai signifikansi < 0,05 ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*. Kemudian variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 2,090 sedangkan *t*tabel sebesar 2,01537 dan nilai signifikasinya 0,042 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu *t*hitung > *t*tabel serta nilai signifikansi < 0,05 ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*.

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa secara simultan variabel independen yang terdiri dari Kepuasan kerja Serta Komitmen Organisasi mempunyai $F_{hitung} = 7,829 > F_{tabel} = 3,20$. sedangkan signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing Depok.

Pembahasan

CV. Pandawa Copy Digital Printing adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak disektor industri percetakan seperti halnya cetak foto, banner, stiker, nota, fotocopy, undangan pernikahan dan lainnya. Perusahaan ini memberikan pelayanan mulai dari konsep desain, menentukan bahan sampai proses pencetakannya hingga dapat digunakan oleh konsumen. CV. Pandawa Copy Digital Printing berdiri dari tahun 1993 berawal dari nama Pandawa Foto Copy yang memulai usahanya dari foto copy dan jilid buku serta jasa cetakan lainnya. Perusahaan ini beralamat di Jl. Margonda Raya No. 397 A Pondok Cina, Depok. Semakin maju dan berkembangnya perusahaan tersebut membuat para pengguna jasa atau konsumen menjadi lebih percaya dengan pelayanan dan jasa yang diberikan oleh Pandawa Foto Copy baik dari kampus, universitas, instansi swasta maupun instansi pemerintahan.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dalam hasil analisis penelitian ini didapatkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang telah dilakukan Luh Putu Mila Pristayati dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Selain itu Siagian (2015:279) juga menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Apabila karyawan mendapatkan ketidakpuasan dalam bekerja maka karyawan menjalankan pekerjaannya akan merasa terbebani dan akhirnya mencoba untuk keluar dari pekerjaannya.

Pada kondisi sebenarnya, karyawan dalam perusahaan ini memberikan persepsi yang baik terhadap Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan. Adanya fasilitas yang cukup baik dan tempat kerja yang bersih membuat karyawan dalam perusahaan ini merasa nyaman dalam bekerja serta hubungan dengan rekan kerja yang baik membuat karyawan dalam perusahaan ini semangat dalam bekerja walaupun masih ada karyawan yang merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan beban pekerjaannya karena mereka akan merasa lebih puas apabila diberikan gaji yang tinggi oleh perusahaan. Hal ini membuat tingkat *turnover intention* di perusahaan mengalami penurunan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Dalam hasil analisis penelitian ini didapatkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan (2013) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Selain itu Cohen dan Ronit dalam Setiyanto dan Hidayati (2017) juga menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan mempunyai hubungan dengan *turnover intention*, karena terkait dengan biaya yang dikeluarkan.

Pada kondisi sebenarnya, karyawan dalam perusahaan ini memiliki komitmen organisasi yang cukup baik. Mayoritas karyawan dalam perusahaan ini bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan peduli dengan nasib perusahaan walaupun masih ada beberapa karyawan dalam perusahaan ini yang belum memiliki keterikatan emosional dengan perusahaannya. Sehingga hal ini membuat tingkat *turnover intention* di perusahaan ini mengalami penurunan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepuasan kerja mempengaruhi *Turnover Intention*. Karyawan dalam perusahaan ini memberikan persepsi yang baik terhadap Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan. Adanya Fasilitas yang cukup baik dan tempat kerja yang bersih membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. serta hubungan rekan kerja yang baik membuat karyawan dalam perusahaan ini semangat dalam bekerja walaupun masih ada karyawan yang merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan beban pekerjaannya karena mereka akan merasa lebih puas apabila diberikan gaji yang tinggi oleh perusahaan. Ini membuat *turnover intention* dalam perusahaan mengalami penurunan.

2. Komitmen Organisasi mempengaruhi *Turnover Intention*.

Didapatkan bahwa Komitmen Organisasi didalam perusahaan ini berjalan dengan cukup baik. Karyawan bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan peduli dengan nasib perusahaan walaupun masih ada beberapa karyawan dalam perusahaan ini yang belum memiliki keterikatan emosional dengan perusahaannya. Ini membuat *turnover intention* dalam perusahaan mengalami penurunan.

Saran

1. Bagi perusahaan, perlu mengambil tindakan berupa peningkatan gaji sesuai dengan beban pekerjaan karyawan guna untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa semakin puas dalam bekerja dan mengurangi jumlah *turnover intention* karyawan pada perusahaan.
2. Dalam penelitian ini didapatkan masih banyak karyawan yang merasa belum memiliki keterikatan emosional dengan perusahaannya. Perusahaan perlu memperhatikan perasaan dan emosional karyawan serta memotivasi karyawan untuk selalu berkomitmen dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya guna untuk menumbuhkan komitmen yang lebih tinggi pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman dan Muhidin. 2010. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bramantara dan Dewi. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III* jurnal. Bali: Universitas Udayana Bali, Indonesia.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dyantini dan Dewi. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention*. JURNAL. Universitas Udayana .
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Hsiao, J. M. 2013. *Organizational career management, job satisfaction and organizational commitment: a case study of car dealer in Taiwan*. *Actual Problems of Economics*, 3, 432–440.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. 2015. *Social support 's relationship to correctional staff job stress , commitment*. *The Social Science Journal*, 1–11.
- Melky. 2015. *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan Pt. Rejeki Abadi Sakti Samarinda* JURNAL. Universitas Mulawarman
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Neuman, W.L. 2013. *Metode penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Indeks.
- Pristayati , Adnyani. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Puri Santrian Sanur*. JURNAL. Bali: Universitas Udayana,Bali.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekata Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfbeta.
- Setiyanto dan Hidayati. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention* JURNAL. Batam: Politeknik Negeri Batam
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sidharta , Margaretha. 2011. *Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi*. JURNAL. Universitas Kristen Maranatha.
- Sijabat, J. 2011. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah*, 19(3), 592–608.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Surdilogo, Leonardus Binutoro. 2010. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumber Sehat Semarang*. SKRIPSI. Semarang: FE-UNDIP.
- Sutanto Eddy M dan Carin Gunawan. 2013. “*Kepuasan Kerja,Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*” ,vol 4,no.1, 2013.
- Sutrisno,Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak Ke Enam)*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syahronica, Hakam dan Ruhana. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi Pt Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)* JURNAL. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Trianta, Cepi. 2016. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada. Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Yaqin. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya*. JURNAL. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.