



KOMPAK

JURNAL BISNIS

Vol. 20 No. 1
Januari - Juni 2013
ISSN: 0854-6142

- 1 -15 **NILAI PERUSAHAAN TERHADAP HARGA SAHAM**
JUNAIIDI dan ANIS SULISTYANA
- 17 - 28 **THE EFFECT OF COMPETENCY AND INDEPENDENCY OF AUDITOR
ON QUALITY OF AUDIT**
WAWAN SETIAWAN dan LILIS ENDANG WIJAYANTI
- 29 - 37 **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTIONS**
INON LISTYORINI
- 39 - 50 **KEMAMPUAN MODEL ARIMA, MODEL INDEKS TUNGGAL DAN
CAPM DALAM MEMPREDIKSI RETURN SAHAM**
JUNAIIDI dan SETYANA WAHYU ANISTA
- 51 - 67 **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BRAND SWITCHING**
RATNA LISTIANA DEWANTI dan RISTIANAWATI DWI UTAMI



Vol. 20 No. 1
Januari - Juni 2013
ISSN: 0854-6142

Pelindung
Dekan Fakultas Bisnis dan Teknologi Informasi
Universitas Teknologi Yogyakarta

Ketua Penyunting
Ifah Rofiqoh

Anggota Penyunting
Inon Listyorini
Fakultas Bisnis dan Teknologi Informasi Universitas Teknologi Yogyakarta

Lilis Endang Wijayanti
Fakultas Bisnis dan Teknologi Informasi Universitas Teknologi Yogyakarta

Ristianawati Dwi Utami
Fakultas Bisnis dan Teknologi Informasi Universitas Teknologi Yogyakarta

Sekar Akrom Faradiza
Fakultas Bisnis dan Teknologi Informasi Universitas Teknologi Yogyakarta

Septi Diana Sari
Fakultas Bisnis dan Teknologi Informasi Universitas Teknologi Yogyakarta

Wawan Setiawan
Fakultas Bisnis dan Teknologi Informasi Universitas Teknologi Yogyakarta

Staff Administrasi
Nina Astiningsih

KANTOR EDITORIAL
FAKULTAS BISNIS dan TEKNOLOGI INFORMASI,
UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA

Jl. Glagahsari No 63, Yogyakarta 55164 Indonesia
T: 62-274-373955, 370940
F: 62-274-381212



KOMPAK

JURNAL BISNIS

Vol. 20 No. 1
Januari - Juni 2013
ISSN: 0854-6142

- 1 -15 **NILAI PERUSAHAAN TERHADAP HARGA SAHAM**
JUNAIIDI dan ANIS SULISTYANA
- 17 - 28 **THE EFFECT OF COMPETENCY AND INDEPENDENCY OF AUDITOR
ON QUALITY OF AUDIT**
WAWAN SETIAWAN dan LILIS ENDANG WIJAYANTI
- 29 - 37 **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTIONS**
INON LISTYORINI
- 39 - 50 **KEMAMPUAN MODEL ARIMA, MODEL INDEKS TUNGGAL DAN
CAPM DALAM MEMPREDIKSI RETURN SAHAM**
JUNAIIDI dan SETYANA WAHYU ANISTA
- 51 - 67 **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BRAND SWITCHING**
RATNA LISTIANA DEWANTI dan RISTIANAWATI DWI UTAMI





PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTIONS

Inon Listyorini
inon_listyorini@yahoo.com
Universitas Teknologi Yogyakarta

ABSTRACT

This research is trying to examine the impact of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. The research involved lectures of a private university located in Yogyakarta. The job satisfaction is defined as the pleasant or unpleasant feeling of the lecturer regarding his or her job. This feeling come from his/her experiences working for the organization (Davis et al. 1989). When the job satisfaction increases, the employees will feel comfortable with the job and the chance to leave the organization will decline. Organizational commitment is defined as the level of attachment of individual against its organization that is reflected on several characteristics such as the strong believe and acceptance of employees on the organization values and goals, and the willingness of employees to stay with the organization. Thus, the employees who show the high level of commitment will tend to stay with the organization (Mobley, 2000). This research will examine the following hypothesis. H1: Job satisfaction negatively influences the intention to leave. H2: Organizational commitment negatively influences the intention to leave. The result for the H1 shows that job satisfaction negatively influence ontention to leave (p value 0,017). The result for the H2 shows that organizational commitment negatively influence the turnover intention (p value 0,00).

Keywords: job satisfaction, turnover intention, organizational commitment

1. **Pendahuluan**

Keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) merupakan fenomena penting dalam kehidupan organisasi. *Turnover* merupakan perilaku menarik diri atau keluarnya karyawan dari satu organisasi kerja dan kemudian pindah ke organisasi kerja yang lain.

Turnover karyawan seharusnya dianggap sebagai perilaku yang penting baik dari sudut pandang individu maupun

sosial karena akan berpengaruh bagi organisasi maupun individu yang bersangkutan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Keadaan tersebut menyebabkan organisasi menjadi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman. Pendapat tersebut didukung oleh Gregson T (1992) yang

menyatakan dampak negatif *turnover* terdapat pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan individu yang keluar organisasi..

Penyebab terjadinya *turnover* secara spesifik dipengaruhi oleh beberapa faktor intrinsik antara lain faktor ekonomi seperti kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik, faktor organisasi seperti kurangnya keterpaduan dan komunikasi, dan faktor individual seperti orientasi kognitif atau efektif karyawan dan ketidakamanan kerja (Mobley dkk, 1979).

Beberapa penelitian telah membuktikan adanya pengaruh faktor intrinsik antara lain job insecurity, kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap intensi keluar karyawan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan Pasewark dan Strawser (1996) misalnya, dengan setting para akuntan publik menyebutkan bahwa terjadinya perpindahan staff kantor akuntan publik dimotivasi oleh beberapa faktor antara lain komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil studi tersebut memberikan gambaran bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah anteseden (variabel penyebab) dari maksud akuntan untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu mereka juga menemukan bahwa keinginan untuk pindah kerja mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Lum dkk (1998) yang menyatakan faktor-faktor intrinsik tersebut

di atas sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* akuntan.

Beberapa peneliti sebagaimana disebut di atas, dalam menjelaskan dan memprediksi *turnover* memandangnya dari sudut intensi atau niat. Ashford (1989) mendefinisikan intensi sebagai niat atau keinginan individu untuk melakukan suatu perilaku yang berkaitan erat dengan pengetahuannya tentang suatu hal, sikap terhadap hal tersebut, dan dengan perilaku itu sendiri sebagai wujud nyata dari niatnya. Jadi intensi merupakan niat individu untuk melakukan suatu perilaku. Dengan demikian intensi merupakan prediktor terbaik terhadap perilaku *turnover* seorang karyawan (Mobley, 1979)

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Lum dan kawan-kawan (1998), penulis akan melakukan pengujian kembali terhadap beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* staf pengajar di perguruan tinggi. Faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini adalah apakah faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* staf pengajar di perguruan tinggi dengan faktor komitmen organisasi sebagai variabel mediasinya.

2. Kajian Pustaka

a. Landasan Teori

Penelitian ini merupakan pengujian kembali dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lum dan kawan-kawan (2001) dengan menggunakan setting yang berbeda. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan setting akuntan public, penelitian ini menggunakan setting staf pengajar di perguruan tinggi. Pendidik yang akan

diteliti adalah pendidik yang bekerja di perguruan tinggi swasta. Dipilihnya perguruan tinggi swasta karena diduga niat untuk berpindah kerja lebih banyak terjadi pada lingkungan perguruan tinggi swasta. Di perguruan tinggi swasta, pendidik juga mempunyai kebebasan yang tinggi dalam memilih pekerjaannya 33ntense33ng dengan pendidik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Status pegawai negeri juga mengindikasikan jarang terdapat niat keluar sebagai pegawai negeri.

Kepuasan kerja diduga mempunyai hubungan positif dengan 33ntens komitmen organisasi. Apabila kepuasan kerja meningkat maka seseorang akan semakin berkomitmen terhadap organisasinya. Artinya komitmen organisasi juga meningkat. Apabila komitmen organisasi meningkat maka 33ntense keluar menjadi rendah.

b. Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya (Davis et al. 1989). Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan lain. Lebih lanjut Hulin et al. (1999) dalam penelitiannya menemukan bahwa ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Temuan sejenis oleh peneliti lain yaitu Lum dkk (2001) juga mengindikasikan hal yang sama, yaitu adanya hubungan

negative antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Berdasarkan beberapa temuan tersebut dapat dijelaskan logika kaitan langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Apabila pendidik merasa puas dengan pekerjaan yang dia lakukan maka komitmen organisasinya cenderung tinggi. Sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap *turnover intention*.

2) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan individu kepada organisasi yang dicerminkan adanya karakteristik tertentu, yaitu adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, serta adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai tingkat keinginan berpindah yang rendah (Mobley, 2000). Hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

3. Metode Penelitian

a. Pengumpulan Data dan Pemilihan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pendidik di lingkungan Perguruan Tinggi Swasta di DIY. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive random sampling*, yaitu staf pengajar Fakultas Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta di DIY. Staf pengajar yang dipilih adalah:

- staf pengajar yang tidak berstatus pegawai negeri sipil
- staf pengajar dari perguruan tinggi swasta.

b. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang diteliti dioperasionalkan dengan mengajukan 38 pertanyaan kepada responden. Kepuasan kerja dioperasionalkan ke dalam 19 pertanyaan misalnya seberapa puas responden terhadap gaji dan beban pekerjaan yang dilakukan. Komitmen organisasi dioperasionalkan ke dalam 16 pertanyaan seperti apakah lembaga tempat responden bekerja sangat berarti bagi yang bersangkutan. Turnover intention dioperasionalkan dalam 3 pertanyaan seperti kemungkinan responden untuk meninggalkan lembaga tempatnya bekerja sekarang.

c. Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan cara mail survey. Mail survey dilakukan dengan mengirimkan kuesioner melalui pos ditujukan langsung kepada staf pengajar di berbagai perguruan tinggi swasta di DIY.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengirim kuesioner melalui jasa kurir di masing-masing lembaga. Jumlah kuesioner yang dikirim kepada responden sebanyak 150 eksemplar. Pengiriman hanya dilakukan satu tahap. Jumlah kuesioner yang kembali sampai batas waktu yang ditetapkan sebanyak 65 eksemplar. Dari jumlah tersebut, 11 diantaranya digugurkan karena jawaban yang diberikan tidak lengkap. Oleh karena itu, kuesioner yang dapat digunakan hanya sebanyak 54 eksemplar. Dari 54 kuesioner tersebut, 30 responden menduduki jabatan struktural. Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah S2, dengan rincian tingkat pendidikan S1 sebanyak 14,8%, S2 81,5% dan S3 3,7%.

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner, peneliti melakukan pengujian awal terhadap instrument penelitian dengan mengambil responden teman sejawat peneliti sebanyak 31 orang.

d. Uji Kualitas Data

Sebagaimana dijelaskan di muka, untuk mengukur variabel yang akan diuji digunakan serangkaian skala pengukuran. Skala pengukuran variabel yang digunakan merupakan skala yang telah siap untuk diterapkan. Skala-skala tersebut dikembangkan oleh peneliti terdahulu dan telah diuji reliabilitas dan validitasnya.

Untuk lebih meyakinkan bahwa skala yang digunakan adalah skala yang tepat, maka peneliti melakukan uji ulang terhadap reliabilitas dan validitas pengukuran data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument.

e. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode regresi linier. Model regresi yang akan diuji sebagai berikut:

$$TI = a_1 + b_1.KK + e_1$$

$$TI = a_2 + b_2.KO + e_2$$

Keterangan:

KO = komitmen organisasi

KK = kepuasan kerja

TI = turnover intention

Nilai b_1 diharapkan signifikan dengan nilai koefisien negatif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja seseorang akan semakin rendah turnover intention individu tersebut terhadap organisasinya. Nilai b_2 diharapkan signifikan dengan nilai koefisien negatif. Artinya semakin ting

komitmen individu terhadap organisasi dimana dia bekerja, akan semakin rendah niatan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

4. Hasil Analisis Data

a. Pelaksanaan Survey

Penelitian ini melaksanakan survey pada periode .Sesuai dengan rencana penelitian maka survey dilakukan terhadap dosen pada beberapa perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Keterbatasan waktu menyebabkan kuesioner yang kembali tidak dapat mewakili seluruh staf pengajar di seluruh perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Survey dilaksanakan dengan mail survey dengan cara menyebarkan kuesioner. Penyebaran kuesioner di wilayah Yogyakarta dilakukan dengan cara mendatangi langsung responden yang dituju. Dalam survey langsung ini disebarkan 150 kuesioner kepada dosen pada beberapa PTS di Yogyakarta. Hasil survey dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.
Tingkat kembalian kuesioner

Jumlah kuesioner yang dikirim dan disebarkan	150	100,00%
Kuesioner yang kembali	65	43,33%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	11	7,33%
Kuesioner yang dapat diolah	54	36,00%

Hasil tersebut menunjukkan bahwa response rate dalam penelitian ini sebesar 43,33%, sedangkan usable rate sebesar 36%. Sehingga data yang dapat diolah dalam penelitian ini sebanyak 54 kuesioner.

c. Deskripsi Responden

Pada tabel berikut ini diuraikan hasil demografi responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 2
Demografi Responden

		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Wanita	30	55,6%
	Pria	24	44,4%
Tingkat Pendidikan	S1	8	14,8%
	S2	44	81,5%
	S3	2	3,7%
Lama Bekerja	Kurang dari 5 tahun	6	11,1
	5 sampai 10 tahun	25	46,3
	lebih dari 10 tahun	23	42,6

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian hampir berimbang antara laki-laki dan perempuan, berpendidikan S2, dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun. Berdasarkan demografi tersebut maka responden dalam penelitian ini adalah responden yang sesuai dengan sasaran penelitian. Tingkat pendidikan sebagian besar S2, seseorang yang berpendidikan S2 biasanya mendapatkan tawaran pekerjaan lain yang lebih banyak sehingga diharapkan turnover intention responden dalam penelitian ini cukup tinggi.

d. Uji Reliabilitas dan Validitas

Untuk mengukur variabel yang akan diuji digunakan skala pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan merupakan skala yang telah siap digunakan. Skala tersebut dikembangkan oleh peneliti terdahulu dan telah diuji reliabilitas dan validitasnya.. Untuk lebih meyakinkan bahwa skala yang digunakan adalah skala yang tepat, maka peneliti melakukan uji ulang terhadap reliabilitas dan validitas pengukuran datanya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban atas kuisisioner yang telah disebarkan. Sedangkan uji validitas digunakan untuk menilai keakuratan butir-

butir pernyataan dalam kuisioner sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan merupakan wakil dari variabel yang dimaksud.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha sebagai alat uji. Standar penilaian didasarkan pada nilai alpha, apabila nilai alpha diatas 0,5 maka variabel yang diuji dinyatakan reliabel. Uji validitas menggunakan uji korelasi masing-masing butir kuesioner terhadap nilai totalnya. Dengan standar p value kurang dari 0,05. Apabila korelasi menunjukkan nilai p value kurang dari 0,05 maka butir pernyataan dinyatakan valid sehingga variabel dapat diuji dengan alat analisis data. Hasil uji validitas dan reliabilitas dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.

Hasil Uji Kualitas Data

Variabel	Jumlah Butir	Jumlah data	Alpha	Sig Korelasi
Kepuasan kerja	19	54	0,89	0,000-0,004
Komitmen organisasi	16	54	0,69	0,000-0,022
Turnover Intention	3	54	0,92	0,000

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa data yang diolah dalam penelitian ini semuanya adalah reliabel dan valid. Dikatakan reliabel karena nilai cronbach alpha diatas 0,5, dan dikatakan valid karena nilai signifikansi korelasi masing-masing butir kuesioner terhadap total kuesioner kurang dari 0,05.

e. Uji Hipotesis

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan model regresi sebagai berikut:

$$\text{Turnover Intention} = a_1 + b_1 \cdot \text{Kepuasan Kerja} + e_1$$

Hasil pengujian terhadap model regresi tersebut menunjukkan nilai F test 6,103 dan signifikansi 0,017. Artinya model tersebut dapat digunakan karena modelnya signifikan. Sedangkan R2 bernilai 0,10 yang berarti variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 10% dan 90% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

Hasil regresi menunjukkan nilai koefisien negatif dengan signifikansi 0,017 sehingga hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa secara statistik signifikan pada level 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dinyatakan diterima.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hipotesis ini diuji dengan model regresi sebagai berikut: $\text{Turnover intentions} = a_2 + b_2 \cdot \text{Komitmen Organisasi} + e_2$

Hasil pengujian terhadap model regresi tersebut menunjukkan nilai F test 27,68 dan signifikansi 0,00. Artinya model tersebut dapat digunakan karena modelnya signifikan. Sedangkan R2 bernilai 0,34 yang berarti variasi variabel turnover intentions dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi sebesar 34% dan 66% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

Hasil regresi menunjukkan koefisien negative pada variable komitmen organisasi dengan signifikansi 0,000 sehingga secara statistik signifikan pada level 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh langsung negatif terhadap turnover intention dinyatakan diterima.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil statistik menunjukkan nilai yang signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila kepuasan kerja tinggi, maka keinginan berpindah rendah. Kepuasan kerja berarti akuntan pendidik merasa puas bekerja di suatu perguruan tinggi maka kecenderungan untuk berpindah makin kecil. Kepuasan kerja yang diukur dalam penelitian ini terdiri kepuasan terhadap gaji, kepuasan dalam pengembangan metode mengajar, kepuasan terhadap keseimbangan beban pekerjaan, dan kepuasan dalam pengambilan keputusan terkait pelaksanaan pekerjaan. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan apabila staf pengajar merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka keinginannya untuk meninggalkan lembaganya semakin rendah. Bagi pengelola lembaga, terutama perguruan tinggi, maka sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan/staf pengajarnya sehingga staf pengajar tidak berusaha berpindah untuk mencari kepuasan kerja di perguruan tinggi yang lain.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap turnover intention. Hasilnya menunjukkan nilai yang signifikan. Hasil ini berarti menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara langsung turnover intention. Komitmen organisasi merupakan kesungguhan dan rasa tanggung jawab individu terhadap organisasinya. Komitmen menunjukkan

ikatan yang kuat antara anggota organisasi dengan lembaganya. Semakin tinggi komitmen seseorang untuk menjalankan tugas-tugas organisasinya, maka semakin rendah keinginannya untuk berpindah. Dalam hal ini bagi pihak pengelola organisasi sebaiknya memperhatikan komitmen ini. Pengelolaan SDM sedapat mungkin dilakukan dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kompetensi masing-masing individu, sehingga individu merasa mampu menjalankan tugas, sehingga mempunyai komitmen yang tinggi.

7. Penutup

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian regresi menunjukkan nilai koefisien positif dengan signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dinyatakan diterima.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap turnover intention. Hasil pengujian regresi menunjukkan nilai koefisien negative dengan signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap turnover intention dinyatakan diterima.

b. Keterbatasan

Penelitian mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam proses pencarian data maupun dalam proses pengolahan data. Keterbatasan

tersebut diantaranya adalah kuesioner dalam penelitian terlalu banyak hal yang ditanyakan dalam tiap variable. Hal ini ternyata berpengaruh terhadap kesediaan responden untuk berpartisipasi atau memberikan jawaban. Akibatnya hanya sedikit jawaban yang dapat dikembalikan dan banyak jawaban kembali yang tidak lengkap.

c. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada maka disarankan untuk penelitian berikutnya mengkaji ulang jumlah kuesioner. Kuesioner perlu dikaji ulang. Terutama untuk jumlah item pertanyaan yang diajukan. Sehingga kuesioner menjadi lebih simple dan tidak menyulitkan responden serta tidak menyulitkan proses olah data.

DAFTAR PUSTAKA

- Lee and P. Bobko (2000), "Content, Causes and Consequences of Job Insecurity. A Theory-Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*.
- Davis, Keith., John W. Newstrom (1999), "Perilaku dalam Organisasi" Jilid 1. Penerjemah Agus Dharma, Jakarta. Penerbit Airlangga.
- Gregson, Terry (2001). "An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting". *Behavioral Research in Accounting*.
- Hanif, Amali (2000). "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Keluar." Thesis S2 UGM.
- Hulin, C.L., Roznowski, M., Hachiya, D (1999). "Alternative Opportunities and Withdrawal Decision : Empirical Theoretical Discrepancies and an Integration." *Psychological Bulletin*.
- Lum, L., Kevin. J., Clark, K., Reid. F., and Sirola, W (2001). "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?". *Journal of Organizational Behavior*.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H. and Meglino, B.M. (2000). "Review and Conceptual Analysis of Employee Turnover Process". *Psychological Bulletin*.
- J.R. Strawser., (2000). "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*.
- Hox, J.J., and T.M. Bechger (1999). "An Introduction of Structural Equation Modeling." *Family Science Review*.