



FORUM MANAJEMEN INDONESIA

# PROSIDING SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPER

FORUM MANAJEMEN INDONESIA (FMI) KE-4

## *Indonesia Family Business Sustainability*

Hotel Inna Garuda, Yogyakarta 13 - 14 November 2012





ISSN 2302-7770

**PROSIDING  
SEMINAR NASIONAL  
& *CALL FOR PAPER*  
FORUM MANAJEMEN INDONESIA (FMI) KE-4**

**“Indonesia Family Business Sustainability”**

**Hotel Inna Garuda 13 14 November 2012**



Sekretariat Panitia Bersama Seminar Nasional & Call For Paper FMI Ke-4:  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi - Universitas Islam Indonesia  
Jl. Ringroad Utara, Condongcatur Depok Sleman  
Yogyakarta 55283  
Office phone: (0274) 881546 ext. 0 (Sekretaris)  
Email: [manajemen.fe@uii.ac.id](mailto:manajemen.fe@uii.ac.id)

## DAFTAR REVIEWER

---

|                                      |                                  |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| Tri Gunarsih, Dr, MM                 | Universitas Teknologi Yogyakarta |
| A. Jatmiko. W.S.E, MSF               | Universitas Atmajaya             |
| Fandy Tjiptono, M.Comm, PhD.         | Universitas Atmajaya             |
| Budi Suprpto, MBA, PhD.              | Universitas Atmajaya             |
| D Wahyu Ariani, Dr, MT.              | Universitas Atmajaya             |
| Didit Krisnadewara, MM.              | Universitas Atmajaya             |
| Erni Ekawati, Dr.                    | Universitas Kristen Duta Wacana  |
| Singgih Santoso, MM, Dr.             | Universitas Kristen Duta Wacana  |
| Y. Supriyanto, Drs, MM.              | STIE YKPN                        |
| Wisnu Prajogo, Dr. MBA.              | STIE YKPN                        |
| Maria Pampa Kumalaningrum, SE, M.Si. | STIE YKPN                        |
| Dr. Zaenal Arifin, MSi.              | Universitas Islam Indonesia      |
| Anas Hidayat, MBA, PhD.              | Universitas Islam Indonesia      |
| Asma'i Ishak , MBUS, PhD.            | Universitas Islam Indonesia      |
| Arif Hartono, PhD.                   | Universitas Islam Indonesia      |
| AchmadSobirin, MBA. Dr               | Universitas Islam Indonesia      |
| Zainal Mustafa, Dr.                  | Universitas Islam Indonesia      |
| Bambang Susilo, Drs. MM.             | STIM YKPN                        |

---

## DAFTAR ISI

|   |     |
|---|-----|
| Sambutan Ketua Organizing Committee .....   | iii |
| Daftar Perguruan Tinggi/Instansi Peserta .....  | iv  |
| Rundown Acara .....   | v   |
| Daftar Isi .....  | vii |
| <b>Daftar Abstrak</b>   |     |
| ANALISIS KINERJA EFISIENSI BANK UMUM DI INDONESIA DENGAN<br>PENDEKATAN METODE DATA ENVELOPMENT ANALYSIS.....  | 1   |
| KONTRAK SEBAGAI PERWUJUDAN MANAJEMEN RISIKO DALAM BISNIS .....  | 2   |
| KINERJA KEUANGAN PT. MUSTIKA RATU, TBK. DENGAN METODE ANALISIS<br>TREND DAN ANALISIS PERSENTASE PER KOMPONEN (PERIODE 2007 2011 .....   | 3   |
| KEBERLANJUTAN BISNIS KELUARGA DI BANDUNG.....   | 4   |
| PERUSAHAAN KELUARGA DAN KEPUTUSAN UNTUK GO PUBLIC: KAJIAN<br>TERHADAP IPO PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA .....  | 5   |
| INTENSI INVESTOR DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI DI BURSA<br>EFEK INDONESIA (BEI).....  | 6   |
| ELECTRIC WEB SERVICE INTERACTION AND INTERNET LITERATE INFLUENCE<br>STUDENTS BEHAVIOR INNOVATIVENESS IN PRIVATE UNIVERSITY.....   | 7   |
| METODE PENDETEKSIAN PERILAKU MORALD HAZARD DALAM LAPORAN<br>KEUANGAN .....  | 8   |
| PREDIKSI PENGGUNAAN HASIL PENAWARAN SAHAM PERDANA DAN ANALISIS<br>REGRESI LOGISTIK .....  | 9   |
| EFEKTIFITAS KEBIJAKAN REINVESTASI DALAM MENINGKATKAN NILAI<br>PERUSAHAAN .....  | 10  |
| LEVERAGE KEUANGAN DAN KOMPENSASI MANAJEMEN PERUSAHAAN<br>NONKEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA 2006-2010 .....  | 11  |
| APAKAH MARKET TIMING THEORY SEBAGAI DASAR KEPUTUSAN STRUKTUR<br>MODAL PADA SEKTOR MANUFAKTUR DI BEI? .....  | 12  |
| ANALISIS STRATEGI BMT AL KARIIM .....   | 13  |
| ANALISA LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN<br>PADA KUD SARWA MUKTI PERIODE TAHUN 2006-2010 .....  | 14  |
| BALANCED SCORECARD DALAM MENUNJANG FAMILY BUSINESS YANG<br>SUSTAINABLE (SUATU TINJAUAN TEORETIS).....   | 15  |
| MANAJEMEN ASET PEMERINTAH INDONESIA: MASA KINI DAN MASA DEPAN.....  | 16  |
| ANALISIS PENGEMBANGAN <i>GREEN BUSINESS</i> UNTUK PENINGKATAN KINERJA<br>KEUANGAN DAN KINERJA PASAR .....   | 17  |
| FENOMENA PERUBAHAN STRUKTUR RISIKO DI PASAR MODAL : IMPLIKASI<br>TERHADAP AKURASI VALUASI RENCANA INVESTASI .....   | 18  |
| PENGARUH PENGELOLAAN ZAKAT TERHADAP KESEJAHTERAAN RAKYAT .....  | 19  |
| INTELLECTUAL CAPITAL DAN KINERJA ORGANISASI DENGAN MODIFIKASI<br>DIAMOND SPECIFICATION .....  | 20  |
| DOES JAKARTA STOCK INDEX REFLECT ECONOMIC FLUCTUATION IN<br>INDONESIA? .....  | 21  |
| PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, <i>LEVERAGE</i> , DAN UKURAN<br>PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN<br>MANUFAKTUR DI SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI<br>BURSA EFEK INDONESIA ..... | 22  |
| PENGARUH NILAI TUKAR RIIL TERHADAP NERACA PERDAGANGAN PADA<br>HUBUNGAN DAGANG ANTARA INDONESIA JEPANG .....   | 23  |
| MENGUKUR PENGARUH KRISIS EROPA TERHADAP PASAR MODAL DI ASIA<br>TENGGERA .....   | 24  |



|  |    |
|--|----|
| ANALISIS PERKEMBANGAN KINERJA KOPERASI MAHASISWA DI KOTA BANDUNG<br>DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD .....   | 25 |
| PENGEMBANGAN UMKM & PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN INDONESIA<br>MELALUI PENGUATAN PERAN ANGEL INVESTOR .....   | 26 |
| PENGELOLAAN BISNIS APOTIK SKALA KECIL-MENENGAH DITINJAU DARI ASPEK<br>KEUANGAN, SOSIAL, DAN LINGKUNGAN .....   | 27 |
| DETEKSI PRAKTIS PENERAPAN PECKING ORDER THEORY .....   | 28 |
| THE INFLUENCE OF ECONOMIC VALUE ADDED (EVA), MARKET VALUE ADDED<br>(MVA), REFINED ECONOMIC VALUE ADDED (REVA) AND FINANCIAL VALUE<br>ADDED (FVA) TO STOCK PRICE .....                            | 29 |
| PENGARUH SIKLUS BISNIS PEREKONOMIAN TERHADAP KINERJA SAHAM 'SIN'<br>(SUATU KAJIAN KINERJA SAHAM 'SIN' DI BURSA EFEK INDONESIA) .....   | 30 |
| ANALISIS DIVIDEND PAYOUT RATIO, MANAGEMENT OWNERSHIP,<br>INSTITUTIONAL OWNERSHIP, DAN AGENCY COST SERTA PENGARUHNYA<br>TERHADAP HARGA SAHAM .....  | 31 |
| EFFECT OF LIQUIDITY RISK TO THE YIELD SPREAD ON INDONESIA BOND<br>MARKET .....   | 32 |
| ANALISIS PENGARUH INFLASI DAN SUKU BUNGA TERHADAP HUBUNGAN<br>TIMBAL BALIK PERTUMBUHAN KREDIT DAN PERTUMBUHAN EKONOMI DI<br>INDONESIA .....  | 33 |
| PEMODELAN TERM STRUCTURE OF INTEREST RATE MELALUI PENDEKATAN<br>EQUILIRIUM MODEL DAN NO-ARBITRAGE MODEL UNTUK PASAR OBLIGASI DI<br>INDONESIA (APLIKASI VASICEK MODEL DAN HULL-WHITE MODEL) ..... | 34 |
| TRANSACTION COSTS IN INDONESIAN MARKET: A STUDY IN THE<br>AUTOMATION PERIOD .....  | 35 |
| LIQUIDITAS, RETURN SAHAM DAN FAKTOR SPLIT .....  | 36 |
| DAMPAK PERUBAHAN EARNING DAN CASH FLOW TERHADAP KEMAMPUAN<br>PERUSAHAAN MEMBAYAR DEVIDEN STUDI KASUS PERUSAHAAN YANG<br>TERDAFTAR DI BURSA EFEK JAKARTA TAHUN 1990 2010 .....                    | 37 |
| EQUITY MARKET TIMING DAN PERSISTENSINYA PADA STRUKTUR MODAL<br>PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI INDONESIA .....  | 38 |
| PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN<br>MANUFAKTUR OTOMOTIF YANG TERDAFTAR DI TOKYO STOCK EXCHANGE .....   | 39 |
| THE IMPACT OF CEO'S ATTRIBUTES ON TARGET FIRM'S PRICE .....  | 40 |
| EVALUASI KINERJA PENDEKATAN <i>PROFITABILITY INDEX</i> DAN<br>PENDEKATAN <i>NET PRESENT VALUE</i> UNTUK MEMILIH PROYEK-PROYEK<br>INDEPENDEN DENGAN BATASAN JUMLAH ANGGARAN .....                 | 41 |
| FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN, ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, ORIENTASI<br>PASAR, DAN PROFITABILITAS UMKM .....   | 42 |
| ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERTUMBUHAN MODAL<br>SENDIRI PADA PERUSAHAAN YANG TERGABUNG DALAM INDEKS LQ 45 DI<br>BURSA EFEK INDONESIA UNTUK PERIODE 2009 2010 .....                 | 43 |
| ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA ANTARA REKSADANA YANG DITERBITKAN<br>OLEH PERUSAHAAN INVESTASI DOMESTIK DENGAN ASING PASCA KRISIS<br>SUBPRIME MORTGAGE .....                                       | 44 |
| PENGARUH PERUBAHAN UNDANG-UNDANG PAJAK PENGHASILAN TAHUN<br>2008 TERHADAP HARGA SAHAM DAN KEBIJAKAN DIVIDEN .....  | 45 |
| PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP HARGA SAHAM<br>INDUSTRI PERDAGANGAN ECERAN DI BURSA EFEK INDONESIA .....   | 46 |
| ANALISIS VaR PORTOFOLIO INDEKS: <i>HISTORICAL SIMULATION</i> DAN <i>VARIANCE-<br/>COVARIANCE</i> .....   | 47 |
| PERILAKU MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN <i>LISTED, FORCED DELISTED,<br/>DAN VOLUNTARY DELISTED</i> .....   | 48 |
| PENGARUH <i>CORPORATE GOVERNANCE</i> TERHADAP <i>EARNINGS MANAGEMENT</i><br>PERUSAHAAN DI INDONESIA .....  | 49 |



|    |  |    |
|----|--|----|
| 25 | PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, KEPEMILIKAN PUBLIK, DAN REPUTASI KAP TERHADAP KETEPATAN WAKTU PELAPORAN LAPORAN KEUANGAN .....                          | 50 |
|    | PENGARUH OVER REACTION TERHADAP HARGA SAHAM .....  | 51 |
| 26 | PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN DAN TIPE PERUSAHAAN TERHADAP  |    |
| 27 | PENGUNGKAPAN PERTANGGUNGJAWABAN SOSIAL PERUSAHAAN (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY) DALAM LAPORAN KEUANGAN .....   | 52 |
| 28 | DIVERSIFIKASI, FINANCIAL CONSTRAINT, INDUSTRY LIFE CYCLE DAN KEPUTUSAN INVESTASI PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI INDONESIA .....                                    | 53 |
| 29 | THE NEW BRANDMARK "LIFE CONFIDENT" TRANSFORMASI TIME (TELEKOMUNIKASI INFORMASI MEDIA EDUTAINMENT) DALAM UPAYA MEMBENTUK CITRA PT. TELKOM INDONESIA TBK ..... | 54 |
| 30 | PENGARUH <i>CUSTOMER TO-CUSTOMER INTERACTION</i> DAN <i>CUSTOMER-TO-EMPLOYEE INTERACTION</i> PADA LOYALITAS PELANGGAN .....                                  | 55 |
| 31 | PENGARUH ORIENTASI PASAR, MODAL RELASIONAL DAN ORIENTASI PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA BISNIS BANK SYARIAH .....   | 56 |
| 32 | IMPLEMENTASI KONSEP WARALABA BAGI PARA PELAKU BISNIS UKM UNTUK MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL .....  | 57 |
|    | IMPLIKASI HARGA DAN KUALITAS TERHADAP MINAT BELI ULANG PADA RESTORAN AKAI-45 CABANG MUARA KARANG .....   | 58 |
| 33 | SIKAP TERHADAP IKLAN, SIKAP TERHADAP MEREK, IKLAN KOMPARATIF TIDAK LANGSUNG, IKLAN NONKOMPARATIF SERTA NIAT BELI .....                                       | 59 |
| 34 | RUMAH SAKIT ATAU DOKTER DAN PARAMEDIS? .....   | 60 |
| 35 | PENGARUH KEPERCAYAAN PADA MEREK DAN KEPUASAN PADA MEREK TERHADAP LOYALITAS MEREK ( STUDI KASUS BLACKBERRY) .....   | 61 |
| 36 | TINGKAT PERAN SUMBERDAYA PERGURUAN TINGGI DALAM PERUMUSAN DAN PENGIMPLEMENTASIAN STRATEGI BERSAING .....   | 62 |
| 37 | PERILAKU SELF-MONITORING DAN DERAJAT MATERIALISTIK TERHADAP KETERLIBATAN PRODUK .....  | 63 |
| 38 | ANALISIS KOMPETENSI PROFESI DAN ADAPTABILITAS LINGKUNGAN DALAM MEMPENGARUHI PENGAMBILAN RISIKO BERINOVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KERAGAMAN PRODUK .....    | 64 |
| 39 | PENGARUH NAMA MEREK, KUALITAS PRODUK, HARGA, GAYA, PROMOSI, KUALITAS JASA DAN LINGKUNGAN TOKO TERHADAP LOYALITAS MEREK SEPATU OLAH RAGA .....                | 65 |
| 40 | EKPLORASI PERBANDINGAN PEMBELIAN IMPULS DAN PEMBELIAN TIDAK DIRENCANAKAN .....   | 66 |
| 41 | MODEL MANAJEMEN RISIKO DALAM ANALISIS PERILAKU PENGONSUMSIAN ROKOK BAGI PEROKOK AKTIF SERTA PERBEDAANNYA BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN .....                | 67 |
| 42 | DIMENSI KEGAGALAN DAN KEBERHASILAN PENERAPAN STRATEGI PERLUASAN MEREK (BRAND EXTENSION) .....  | 68 |
| 43 | PENCIPTAAN KEUNGGULAN BERSAING DALAM RANGKA PENGEMBANGAN USAHA MELALUI PROGRAM PEMASARAN KREATIF (STUDI PADA PT. MAICIH INTI SINERGI) .....                  | 69 |
| 44 | PENGARUH <i>E-SERVICE QUALITY</i> TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DALAM PEMBELIAN TIKET PESAWAT SECARA <i>ONLINE</i> UNTUK TUJUAN BERLIBUR .....                 | 70 |
| 45 | INTEGRASI PEMASARAN PARIWISATA DALAM MEWUJUDKAN KUNJUNGAN KEMBALI WISATAWAN KE DIY .....   | 71 |
| 46 | TELEMARKETING: <i>EFFECTIVE</i> ATAU <i>ANNOYING</i> ? .....   | 72 |
| 47 | ANALISIS MANAJEMEN KUALITAS PADA SISTEM WARALABA : STUDI PADA WARALABA PENDIDIKAN DI INDONESIA .....   | 73 |
| 48 | MODEL <i>UPGRADING</i> STRATEGI USAHA KECIL DAN MENEGAH MELALUI ANALISIS RANTAI NILAI (STUDI KASUS PENGRAJIN BAMBUSALATIGA) .....                            | 74 |
| 49 | DAMPAK KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP NILAI PEMEGANG SAHAM .....   | 75 |



|   |     |
|---|-----|
| MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI KAPABILITAS INOVASI DAN KEMITRAAN PADA UKM DI KOTA SEMARANG .....   | 172 |
| ANALISIS KELUARGA-PEKERJAAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI WANITA BEKERJA .....  | 173 |
| PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK.....   | 174 |
| EUSTRES PERAN WIRAUUSAHA , PERILAKU INOVATIF DAN KEBERHASILAN WANITA WIRAUUSAHA BATIK TULIS DAN KAIN GEDOG DI KABUPATEN TUBAN .....   | 175 |
| BERSERTIFIKASI DENGAN VARIABEL INTERVENING KOMPETENSI PADA SMPN NON RSBI DI KABUPATEN TULUNGAGUNG .....   | 176 |
| USAHA KECIL ROTAN OLAHAN (Studi Kasus Pengrajin Rotan Anggota Koperasi Korprinka, Kotamadya Medan) .....  | 177 |
| KEBERLANJUTAN BISNIS KELUARGA KAGUM GRUP BANDUNG .....  | 178 |
| PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PEMELIHARAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ALSTOM Grid JAKARTA .....  | 179 |
| ANALISIS MOTIVASI KERJA, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA MIROTA KAMPUS - YOGYAKARTA) .....   | 180 |
| <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i> : ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang .....   | 181 |
| ALTRUISME SANG PEJUANG ZAKAT (Studi Motivasi Kerja Pegawai Rumah Zakat Cabang Semarang) .....   | 182 |
| ANALISIS PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN KARIR: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL <i>INTERVENING</i> (Studi pada karyawan PT Pertamina (Persero) Wilayah Jawa Tengah dan DIY) .....   | 183 |
| STUDI ETNOGRAFI PADA INDUSTRI BATIK DI KOTA PEKALONGAN .....  | 184 |
| IMPLEMENTASI <i>TOTAL QUALITY MANAGEMENT</i> (TQM) DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA INDUSTRI MANUFaktur DI SULAWESI SELATAN, INDONESIA, MELALUI VARIABEL INTERVENING BUDAYA ORGANISASI .....  | 185 |
| PENGARUH FAKTOR KEPRIBADIAN, JEJARING SOSIAL, DAN KARAKTERISTIK PSIKOLOGIS TERHADAP INTENSI KEWIRAUUSAHAAN .....  | 186 |
| KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL GUNA MEMPENGARUHI KINERJA BAWAHAN DI PUSKESMAS KABUPATEN SLEMAN .....   | 187 |
| PENGARUH DAN KONSEKUENSI <i>WORK FAMILY ENRICHMENT</i> .....  | 188 |
| INOVASI ORGANISASIONAL: STUDI EMPAT ASPEK (ORGANISASI PEMBELAJAR, PENCIPTAAN PENGETAHUAN, STRUKTUR ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN) DALAM KONTEKS INTERNAL YANG MENGEMBANGKAN ORGANISASI (STUDI KASUS DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA) ..... | 189 |
| PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM PKU MUHAMMADIYAH BANTUL YOGYAKARTA .....  | 190 |
| KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI ORGANISASI PEMERINTAH: STUDI KASUS KUALITATIF TIGA PEREMPUAN LURAH DI KOTA YOGYAKARTA .....   | 191 |
| STRATEGIC ENTREPRENEURSHIP WITHIN THE LIFE CYCLE OF A SMALL-MEDIUM SIZED FAMILY FIRM: A CASE STUDY .....  | 192 |
| DIALEKTIKA ANTARA KOMPENSASI, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN DI BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR): STUDI KASUS PADA BPR SWADHARMA ARTHA NUSA YOGYAKARTA .....   | 193 |
| PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BMT DI KABUPATEN CILACAP .....  | 194 |
| PENGARUH STRES TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DI PERUSAHAAN PERHOTELAN: STUDI KASUS PADA HOTEL JAMBULUWUK YOGYAKARTA .....  | 195 |

|   |     |
|---|-----|
| MOTIVASI KERJA PEREMPUAN JURNALIS: IDENTIFIKASI DAN IMPLIKASI ORGANISASIONAL .....  | 196 |
| PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PERHOTELAN: STUDI KASUS PADA HOTEL BATIK YOGYAKARTA.....                               | 197 |
| HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN KARYAWAN DI PAMELLA SWALAYAN ENAM YOGYAKARTA .....  | 198 |
| PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP <del>TURNOVER INTENTIONS</del> .....   | 199 |
| PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN .....   | 200 |
| PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING .....   | 201 |
| PERSEPSIAN INVESTASI PADA PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI .....   | 202 |
| KELANGGEGAN BISNIS KELUARGA: Telaah Literatur dan Agenda Riset .....  | 203 |
| KESELARASAN STRATEGI DAN TINGKAT KECANGGIHAN PRAKTIK AKUNTANSI MANAJEMEN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA .....   | 204 |
| ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI PARA AUDITOR EKSTERNAL DALAM MENJALANKAN TUGAS DAN TANGGUNGJAWABNYA (STUDI PADA KAP YANG TERDAFTAR DI BPK RI JAWA BARAT)..... | 205 |



# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS*

Lilis Endang Wijayanti

Inon Listyorini

Fakultas Bisnis dan Teknologi Informasi  
Universitas Teknologi Yogyakarta

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Staf Pengajar Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya (Davis et al. 1989). Apabila kepuasan kerja meningkat maka karyawan akan merasa nyaman bekerja dan kemungkinan untuk berpindah pekerjaan semakin kecil. 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. Terdapat dua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Hipotesis pertama yaitu H1: Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. H2: Komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap turnover intention. Hipotesis diuji dengan menggunakan model regresi. Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (p value 0,017). Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intentions (p value 0,00).

Kata kunci: kepuasan kerja, turnover intentions, komitmen organisasi.

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS*

Lilis Endang Wijayanti

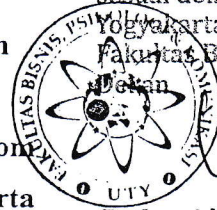
Email: lilisendang@gmail.com

Inon Listyorini

Email: inon\_listyorini@yahoo.com

Universitas Teknologi Yogyakarta

Mengesahkan  
Telah diperiksa kebenaran dan  
sesuai dengan aslinya  
Yogyakarta, \_\_\_\_\_  
Fakultas Bisnis, Psikologi & Komunik



Dr. Junaidi, M.Si., Ak., CA., CSRS.  
NIK. 10 0399 020

*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 intinsik 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 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 komitmen organisasi. Apabila kepuasan kerja meningkat maka seseorang akan semakin berkomitmen terhadap organisasinya. Artinya komitmen organisasi juga meningkat. Apabila komitmen organisasi meningkat maka tingkat 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:

$$TI = a_1 + b_1 \cdot KK + e_1$$

$$TI = a_2 + b_2 \cdot KO + e_2$$

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 tinggi 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 disebar. Sedangkan uji validitas digunakan untuk menilai keakuratan butir-butir pernyataan dalam kuisisioner 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 kuisisioner 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 kuisisioner terhadap total kuisisioner 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 R<sup>2</sup> 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 R<sup>2</sup> 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**

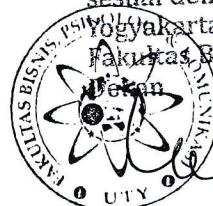
Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada maka disarankan untuk penelitian berikutnya mengkaji ulang jumlah kuesioner. Kuesioner perlu dikaji ulang. Terutama untuk jumlah item pertanyaan yang diajukan. Sehingga kuesioner menjadi lebih simple dan tidak menyulitkan responden serta tidak menyulitkan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

Mengesahkan  
Telah diperiksa kebenaran dan  
sesuai dengan aslinya



Dr. Junaidi, M.Si., Ak., CA., CSRS.  
NIK. 10 0399 020