

**KEPUASAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN *TURNOVER INTENTION* DI
PT. HILLCONJAYA SAKTI, CAKUNG,
JAKARTA TIMUR**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana FakultasEkonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**MIA ANGGRAENI
NIM. 12010112140151**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Mia Anggraeni
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140151
Fakultas/Jurusan : FEB/ Manajemen
Judul Usulan Penelitian Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Pada Karyawan PT. Hillconjaya
Sakti Cakung Jakarta Timur)
Dosen Pembimbing : Mirwan Surya P. SE, MM, Ph.D

Semarang, 24 Agustus 2016
Dosen Pembimbing,



(Mirwan Surya P. SE, MM, Ph.D)
NIP. 19850925200812100

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Mia Anggraeni
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140151
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*** (Studi Pada Karyawan PT. Hilleonjaya Sakti Cakung Jakarta Timur).

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal : 7 September 2016

Tim Penguji:

1. Mirwan Surya Perdhana, SE, MM, Ph.D.

(.....)

2. Dr. Mahfudz, SE., MT.

(.....)

3. Dra. Rini Nugraheni, MM.

(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Mia Anggraeni, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION* DI PT. HILLCONJAYA SAKTI, CAKUNG, JAKARTA TIMUR** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 24 Agustus 2016

Yang membuat pernyataan,

(Mia Anggraeni)

NIM: 12010112140151

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau

berharap”. (QS. Al-Insyirah: 5-8)

Dan jika kamu menghitung-hitung nikmat Allah, niscaya kamu tidak dapat menghitung jumlahnya

(QS. An-Nahl:18)

Salah satu pintu terkabulnya doa adalah Doa Orangtua.

Skripsi ini saya persembahkan kepada

PAPA dan MAMA yang paling aku sayangi dan cintai

Adek – adekku yang aku sayangi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of job satisfaction and organizational commitment to ward employees turnover intention in PT. Hillconjaya Sakti, Cakung, East Jakarta. This study utilized data analysis method by using SmartPLS software. The sample used in this study are 98 respondents. Data was collected by questionnaires, surveys, interviews, and literature review. The results reveals that: 1) job satisfactions significantly and negatively affect on the organizational commitment, 2) the organizational commitment significantly and negatively affects on thr turnover intention, 3) job satisfactions significantly and negatively affect on the turnover intention. Implications for managerial practice were discussed.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Hillconjaya Sakti, Cakung Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software smartPLS*. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 98 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner, survai, wawancara dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi, 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*, 3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Implikasi terhadap praktek manajerial telah dibahas.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada Karyawan PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur)”. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penulisan skripsi ditemui beberapa kesulitan, namun berkat bantuan, motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, tidak berlebihan apabila dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT, yang banyak memberikan rahmad dan hidayahnya kepada penulis melalui kesehatan, kekuatan, semangat, kemampuan, kecerdasan, rizki serta inspirasi yang mampu membuat saya terus berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik dan mampu menyelesaikan skripsi ini
2. Kedua Orang tua penulis, papaku tersayang Edy Yusuf dan mamaku tersayang Heni Sutriana, yang selalu memberikan kasih sayang dan cinta, dukungan moral dan finansial, motivasi, dan doa yang selalu mengalir yang tidak ternilai harganya bagi penulis. Terima kasih atas semua yang engkau berikan.

3. Bapak Dr. Suharnomo SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang saya hormati.
4. Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Drs. R. Djoko Sampurno, M.M selaku dosen wali yang selama ini telah meluangkan waktu untuk membimbing, mendidik dan memberikan saran pada penulis selama menempuh pendidikan di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Mirwan Surya P, SE, MM, Ph.D selaku dosen pembimbing yang saya hormati dan telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan senantiasa sabar memberikan pengarahan, bimbingan, motivasi dalam pembuatan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Dr. Mahfudz, SE., MT dan Ibu Dra. Rini Nugraheni, SE, MM selaku dosen penguji sidang skripsi yang telah memberikan saran dan solusi terhadap peneliti, sehingga membuat penelitian ini menjadi lebih baik
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Yang telah sabar mengajar, membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa. Serta seluruh staff dan karyawan baik perpustakaan, tata usaha, laboratorium yang telah membantu dalam kelancaran proses belajar mengajar di kampus selama ini.
9. Karyawan PT. Hillconjaya Sakti yang telah memberikan bantuan sebagai responden berguna untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Manajer HRG Bapak Fauzan dan yang telah mengizinkan penulis untuk dapat melakukan penelitian serta pengambilan data dari PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur.
11. Sahabat seperjuangan selama kuliah (Niken, Ayu. W, Yuni, Ratih, Ayu. K, Haikal, Chaida, Aldo, feli) semua yang telah membantu, memberikan dukungan , inspirasi dan semangat kuliah kepada penulis
12. Dan untuk semua pihak yang tak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih untuk kalian semua.

Semarang, 24 Agustus 2016

(Mia Anggraeni)

NIM: 12010112140151

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.2 Kepuasan Kerja	18
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	22
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	24
2.2.1 Hubungan antar Variabel	34
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	34
2.2.3 Pengaruh Kepuasan kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	36
2.3 Kerangka Pemikiran.....	37
2.4 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
3.2.1 Variabel Independen	39

3.2.2	Variabel Intervening.....	39
3.2.3	Variabel Dependen.....	40
3.2.4	Definisi Operasional Variabel.....	40
3.3	Populasi.....	42
3.4	Sampel.....	42
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	43
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.7	Alat Analisis Data.....	44
3.7.1	Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	45
3.7.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	46
3.8	Pengujian Hipotesis Analisis Jalur.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	49
4.1.1	Profil PT. Hillconjaya Sakti.....	49
4.1.2	Identitas Responden.....	51
4.2	Analisis Data dan Pembahasan.....	55
4.2.1	Pengkuran Model (<i>Outer Model</i>).....	56
4.2.2	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	63
4.2.3	Pengujian Hipotesis.....	65
4.3	Pembahasan.....	66
4.3.1	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	66
4.3.2	Hubungan Komitmen Organisasidengan <i>Turnover Intention</i>	67
4.3.3	Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	68
BAB V PENUTUP.....		70
5.1	Kesimpulan.....	70
5.2	Implikasi Teoritis.....	71
5.3	Implikasi Manajerial.....	72
5.4	Keterbatasan.....	72
5.5	Saran.....	73
5.6	Agenda Penelitian.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>Turnover</i> karyawan.....	4
Tabel 1.2	Research Gap Penelitian Terdahulu	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Umur.....	52
Tabel 4.2	<i>Outer Loadings(Measurement Model)</i>	59
Tabel 4.3	Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	61
Tabel 4.4	<i>Composite Reliability</i>	62
Tabel 4.5	<i>Crobachs Alpha</i>	62
Tabel 4.6	<i>R-Square</i>	64
Tabel 4.7	Pengujian Hipotesis dari Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Data Turnover Karyawan.....	5
Gambar 2.1 Respon terhadap Ketidakpuasan	21
Gambar 4.1 Outer Model (Model Pertama)	56
Gambar 4.2 Outer Model (Model Kedua).....	57
Gambar 4.3 Outer Model (Model Ketiga).....	58
Gambar 4.4 Inner Model	63
Gambar 4.1 Outer Model (Model Pertama)	95
Gambar 4.2 Outer Model (Model Kedua).....	95
Gambar 4.3 Outer Model (Model Ketiga).....	96
Gambar 4.4 Inner Model	96

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Kuesioner Penelitian.....	77
LAMPIRAN B Tabulasi Data Kuesioner	85
LAMPIRAN C Hasil Analisis PLS	95
LAMPIRAN D Hasil Wawancara.....	101
LAMPIRAN E Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur. *Turnover intention* yang tinggi merupakan suatu masalah bagi karyawan karena ketika karyawan keluar dari perusahaannya, perusahaan akan mengalami kerugian, salah satunya kehilangan karyawan yang berpotensi dalam bekerja. Hal ini tidak lain disebabkan karena niat untuk keluar dari karyawan yg berada di perusahaan yang tergolong besar. *Turnover intention* yang tinggi merupakan suatu masalah bagi karyawan karena ketika karyawan merealisasikannya, perusahaan akan mengalami kerugian, salah satunya kehilangan karyawan yang potensial. Permasalahan tersebut ditemukan di perusahaan PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur yang menjadi objek penelitian. Didalam suatu perusahaan terdapat suatu organisasi yang di dalamnya terdapat beberapa tatanan mulai dari atasan hingga bawahan. Salah satu aspek yang penting dalam pengorganisasian mempertahankan keberadaan karyawan/ stafnya.

Salah satu penyebab dari tingginya tingkat *turnover intention* dalam penelitian Mathis (2001) menyebutkan bahwa tenaga kerja yang mengalami *turnover* yaitu proses dimana tenaga kerja meninggalkan suatu perusahaan dan harus ada yang menggantikannya agar perusahaan tersebut tidak merasa dirugikan. Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri dengan kata lain faktor intrinsik yaitu jangka pendek (jika

terpenuhi) dan ekstrinsik kepuasan kerja yaitu jangka panjang (jika tidak terpenuhi) dalam bekerja yaitu kurangnya kompensasi, kondisi lingkungan tempat kerja yang memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hampir setiap hari seseorang menghabiskan waktu di tempat kerjanya, apabila kondisi tempat kerja tidak nyaman baik secara fisik juga kenyamanan dalam komunikasi dengan sesama rekan kerjanya (Zopiatis et al., 2014). Selain itu, terdapat faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan. faktor lain seperti gaya kepemimpinan, atau dinamika kelompok misalnya, harus dipertimbangkan untuk melihat apakah faktor-faktor ini memiliki *turnover intention* potensi pengaruh karyawan (Tnay et al., 2013).

Banyak penelitian dilakukan menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang menurut penelitian Robbins (2015) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah salah satu penyebab terjadinya *Turnover Intention* yaitu dimana suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju (Mathis, 2001). Didalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang tidak berkomitmen didalam perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang tidak berkomitmen yang sulit dicegah terjadinya *Turnover Intention*. Dengan demikian cepatnya perubahan

dan meningkatnya kemajuan teknologi untuk memenuhi kepuasan karyawan, komitmen organisasi dan pekerja itu sendiri.

Menurut Mathis (2001) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam sebuah organisasi tersebut. Penelitian memberikan titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk-keluar tenaga kerja. Sedangkan, menurut Prihati et al., (2009) mengatakan komitmen ini merupakan pengukuran dari karyawan ingin tinggal di perusahaan. Ini adalah refleksi dari kepercayaan karyawan untuk misi dan tujuan perusahaan. Karyawan bersedia bekerja untuk mendapatkan prestasi dan kemauan untuk tetap di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Menurut (Meyer dan Allen,1991; dalam Zopiatis et al., 2014) tiga dimensi yaitu melanjutkan untuk menentukan masing-masing dimensi yang dimulai dengan a) Komitmen Afektif yaitu: merupakan keterkaitan emosional terhadap organisasi yang ditujukan dengan individu secara kuat berkomitmen mengidentifikasi, terlibat, dan senang menjadi anggota dari organisasi karena mereka ingin melakukannya. (2) Komitmen Berkelanjutan yaitu: merupakan komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. hal ini mungkin muncul karena mengacu pada kesadaran biaya yang timbul apabila karyawan tersebut meninggalkan organisasinya. (3) Komitmen Normatif yaitu: mencerminkan perasaan karyawan yang mewajibkan mereka untuk melanjutkan pekerjaan dan tetap bertahan di

organisasi. komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang ada, dipilih PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Saat ini perusahaan memiliki 9 kantor cabang dan 1 kantor pusat dengan total karyawan sejumlah 98 orang. Menurut pembahasan mengenai *turnover intention* ini, perusahaan yang bergerak di bidang sipil/konstruksi (bendungan, bandara, jalan) dan pertambangan (emas, batubara, nikel), ini tepat dijadikan objek penelitian. Hal ini di dukung dengan data perusahaan yang mencatat data mengenai tingkat *turnover* perusahaan PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur, pada 2 tahun terakhir dari tahun 2014 sampai 2015. Data ini dapat menunjukkan dan mendukung bahwa terdapat masalah *turnover* pada perusahaan.

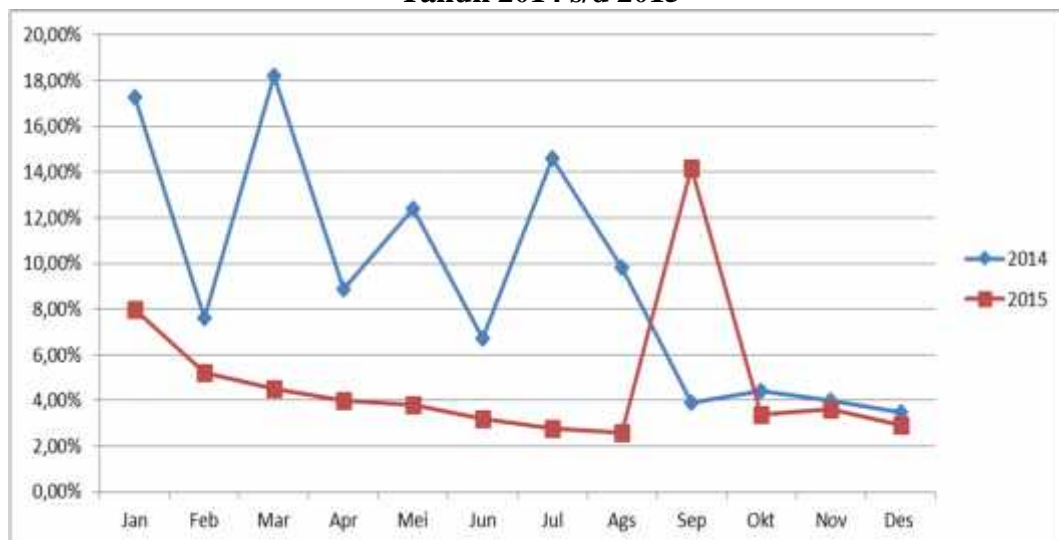
Tabel 1.1
Data Turnover karyawan
PT. Hillconjaya SaktiCakung Jakarta Timur per Bulan Tahun
Tahun 2014 s/d 2015

Bulan	2014					2015					
	awal	In	Out	akhir	(%)	awal	In	Out	akhir	(%)	
Jan	1.144	109	185	1.068	17,32	1009	38	78	969	8,05	
Feb	1.068	151	86	1.133	7,59	969	37	50	956	5,23	
Mar	1.133	57	183	1.007	18,17	956	36	43	949	4,53	
Apr	1.007	49	86	970	8,87	949	34	38	945	4,02	
Mei	970	29	110	889	12,37	945	28	36	937	3,84	
Jun	889	86	61	914	6,67	937	21	30	928	3,23	
Jul	914	59	124	849	14,61	928	50	27	951	4,63	
Ags	849	112	86	875	9,83	951	44	44	951	14,16	
Sep	875	30	34	871	3,90	951	121	133	939	3,39	
Okt	871	100	41	930	4,41	939	37	32	944	3,64	
Nov	930	109	40	999	4,00	944	23	34	933	2,92	
Des	999	45	35	1009	4,47	933	20	27	926	2,84	
Total		936	1.071				489	572			
Rata-rata Tahunan					9,27	Rata-rata Tahunan					5,04

Sumber: PT. Hillconjaya Sakti, 2016

Besarnya tingkat tinggi *turnover* diketahui dengan membagi jumlah karyawan keluar terhadap jumlah akhir tahun (jumlah karyawan resign + jumlah karyawan akhir tahun), diketahui presentase tingkat *turnover* tahun 2014 dan 2015 pada karyawan PT. Hillconjaya Sakti yang termasuk tinggi selama dua tahun terakhir. Menurut data tersebut, tingkat *turnover (OUT)* dimulai dengan tingkat paling terendah hingga paling tertinggi. Dapat dilihat tahun 2014 tingkat paling terendah dengan *turnover* 3,9% pada bulan september sebanyak 34 orang karyawan, dan paling tertinggi dengan *turnover* 17,3% pada bulan januari sebanyak 185 orang yang keluar dari perusahaan. Sedangkan, pada tahun 2015 tingkat terendah *turnover* ada dua bulan yaitu bulan juli 2,8% sebanyak 27 orang dan bulan desember 14,2% sebanyak 133 orang yang keluar dari perusahaan tersebut.

Gambar 1.1
Grafik Data Turnover Karyawan
PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur
Tahun 2014 s/d 2015



Dari gambar grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2014 yang berwarna biru dan 2015 yang berwarna merah. Dapat disimpulkan grafik tertinggi tahun 2014 pada bulan maret dibandingkan pada bulan januari tingkat persennya. dan tingkat persen terendah pada bulan desember dibandingkan bulan september. Sedangkan, pada tahun 2015 tingkat persen *turnover* tertinggi pada bulan september, dan tingkat grafik terendah pada bulan agustus, juli dan desember.

Hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang pada umumnya hasilnya positif dan negatif.

Tabel 1.2
Research Gap Penelitian Terdahulu

No	Permasalahan	Peneliti	Positif (+)	Negatif (-)
1	Menunjukkan perbedaan hasil Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Putra (2012)	ditemukan hasil bahwa Kepuasan kerja menuju komitmen organisasi bertanda positif dan bernilai signifikan.	-
		Alniacik et al., (2011)		komitmen afektif dan kepuasan kerja secara signifikan berhubungan negatif dengan keinginan berpindah -
		Zopiati et al., (2014)	-	asosiasi negatif antara komitmen organisasional afektif, kepuasan

No	Permasalahan	Peneliti	Positif (+)	Negatif (-)
				kerja ekstrinsik dan <i>turnover intention</i> yang terungkap
2	Menunjukkan perbedaan hasil Komitmen Organissi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Tnay et al., (2013)	hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> karyawan	-
		Budiono et al., (2014)	-	komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
		Alniacik et al., (2013)		Ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen afektif dan <i>turnover intention</i> .
3	Menunjukkan perbedaan hasil Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Dardar et al., (2012)	menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan <i>turnover</i> pekerjaan	-
		Tziner et al., (2015)	-	Kepuasan Kerja negatif berhubungan dengan <i>turnover intentions</i>
		Trivellasa et al., (2013)	-	Kepuasan karyawan berhubungan negatif dengan keinginan

No	Permasalahan	Peneliti	Positif (+)	Negatif (-)
				berpindah.

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini (2016).

Hubungan antar variabel tersebut telah diuji oleh peneliti terdahulu dengan hasil yang berbeda-beda atau inkonsisten:

Penelitian terdahulu terkait tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi masih menunjukkan hasil yang bertentangan. Terkait tentang hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian Putra (2012) menunjukkan hasil positif dan signifikan, akan tetapi hasil negatif dan signifikan ditemukan oleh Alniacik et al., (2011) dan Zopiati et al., (2014). Perbedaan hasil ini merupakan hasil responden pada Alniacik et al., (2011) yaitu 220 karyawan di lembaga pendidikan turki dan Zopiati et al., (2014) memperoleh hasil responden lebih besar 1.500 penelitian ini di perhotelan.

Penelitian terkait tentang perbedaan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Menurut Tnay et al., (2013) hasil positif dan memiliki responden 85 orang. Sedangkan menurut Budiono et al., (2014) dan Alniacik et al., (2013) memiliki hasil negatif dengan perbedaan responden yaitu 89 orang di rumah sakit islam unisma malang dan Alniacik et al., (2013) mempunyai perbedaan responden 220 orang. Selanjutnya, juga menunjukkan hasil yang serupa dengan perbedaan hasil dari Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang memiliki hasil positif dan negatif. Menurut Dardar et al., (2012) memiliki hasil positif. Sedangkan, Tziner et al., (2015) dan Trivellasa et al., (2013) memiliki hasil negatif dengan perbedaan responden dan keduanya sama-sama meneliti di rumah sakit.

Intinya adalah semua perbedaan hasil penelitian diatas itu merupakan gap yang harus diteliti lebih lanjut, dan penelitian ini mencoba untuk mengisi gap tersebut. Dari paparan diatas, peneliti ini mengeksplorasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi terhadap *Turnover intention*, Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*, di jelaskan obyek dalam penelitian ini yaitu PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur, juga di dapatkan fenomena terkait *turnover intention*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Fauzan selaku kepala divisi HRG (*Human Resourch General Affair*). Seringkali karyawan mengundurkan diri dan keluar dari perusahaan dengan mencari pekerjaan yang baru, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* pada karyawan, karena karyawan banyak yang ingin keluar dan mencari perusahaan lain dengan pengalaman baru yang mereka dapatkan. Dalam jangka waktu 1 tahun terakhir banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut yang disebabkan oleh beberapa alasan. Akibat dari mengundurkan diri sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa *turnover intention* di perusahaan PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur terjadi karena adanya permasalahan kompleks dan non kompleks, dan dapat dilihat dari segi perusahaannya. Permasalahan kompleks yaitu seperti: Jadwal kerja dan job deskripsi kerja yang tidak teratur (tidak jelas SOPnya bukan tidak teratur), gaji serta tunjangan tidak mendukung (tidak berimbang dengan *jobdesk* yang dijalankan), karier tidak jelas (jenjang Karir kedepan yang tidak jelas) tidak ada

SLA *service level agreement* (persetujuan tingkat layanan) dengan adanya SLA dapat terpacu dengan kinerja baik/buruk, dan terbukti perusahaan sekarang yang diminati banyak orang tunjangan bukan gaji besar, perusahaan biasanya membicarakan gaji besar tetapi tunjangan nihil, Lingkungan pekerjaan tidak nyaman, hubungan bawahan dengan atasan tidak baik Sedangkan, non kompleks dilihat dari segi perusahaannya yaitu: kebutuhan Sumber Daya Manusia yang tinggi (Kebutuhan lulusan tingkat sarjana sederajat yang tidak terpenuhi), kebutuhan penggunaan alat (disini perusahaan membutuhkan jasa sertifikasi untuk operator alat-alat bantu).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*(Studi pada karyawanPT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat dua permasalahan. Permasalahan pertama yaitu pada tabel 1.1 menunjukkan adanya data *turnover* cukup tinggi pada tahun 2014 dan pada tahun 2015 menurun. Jumlah karyawan yang keluar sebanyak 1.071 orang pada tahun 2014, dan pada tahun 2015 sebanyak 572 orang. Hal ini menjadi sebuah masalah karyawan mengundurkan diri dan keluar dari perusahaan dengan mencari pekerjaan yang baru, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* pada karyawan, karena karyawan banyak yang ingin keluar dan mencari perusahaan lain dengan pengalaman baru yang mereka dapatkan di perusahaan

PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur yang membawa dampak negatif kedepannya, yang akan mengambil sikap *turnover intention* yang berujung pada *turnover*.

Permasalahan kedua menunjukkan adanya perbedaan hasil antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Putra (2012) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi adalah signifikan positif. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alniacil et al., (2011) dan Zopiatis et al., (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

Permasalahan ketiga menunjukkan adanya perbedaan hasil antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Tnay et al., (2013) menyatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* adalah signifikan positif. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiono et al., (2014) dan Alniacil et al., (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki hubungan dengan *turnover intention*.

Permasalahan keempat menunjukkan adanya perbedaan hasil antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Dardar et al., (2012) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* adalah signifikan positif. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tziner et al., (2015) dan Trivellas et al., (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki hubungan dengan *turnover intention*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas terkait judul analisis, maka rumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intentions*?
3. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intentions*?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Komitmen Organisasi dan *Turnover Intentions*
3. Untuk menganalisis pengaruh antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions*

1.4 Manfaat Penelitian

a. Praktis

Memberikan pertimbangan bagi perusahaan, khususnya PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur dalam mengelola sumber daya manusia untuk

mengantisipasi *turnover intention* dan memberikan gambaran bagi perusahaan PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur untuk menerapkan sistem yang dapat mengantisipasi keinginan berpindah kerja bagi para karyawan yang ingin mengundurkan diri.

b. Teoritis

Dilihat dari sisi lainnya, manfaat akademik dari penelitian ini akan dapat dijadikan bahan untuk menambah pengetahuan maupun perbandingan untuk membuat penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga di harapkan dapat menambah pengetahuan atau perbandingan untuk membuat penelitian selanjutnya dalam topik yang berkaitan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 bab yang akan membahas Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori dan hipotesis sebagai dasar penilaian dalam pembahasan masalah dan analisis dengan mengambil berbagai literatur mengenai kepuasan kinerja, dan komitmen organisasi, terhadap *turnover intention*.

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan metode penelitian yang berisi mengenai sumber dan jenis data, gambaran umum obyek penelitian, definisi, dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian dan metode analisis data . pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang bekerja di PT. Hillconjaya Sakti Cakung Jakarta Timur.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil dan analisis data yang akan menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan dan saran dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.