

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Studi Pada Karyawan PT.MNC Sky Vision (*Multinational Corporate*) Sky Vision Tbk
Cabang Kebumen

Seni Anjarsari

senianjarasari@gmail.com

Susi Widjajani, S.E., M.Si

Fitri Rahmawati, S.E., M.M

Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstrak

SDM merupakan aset yang paling potensial bagi sebuah organisasi/perusahaan dalam menjaga kelangsungan. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan terbaiknya agar mereka tidak keluar atau berpindah untuk bergabung dengan perusahaan lain. Fenomena yang terjadi adalah masih tingginya tingkat karyawan yang menginginkan untuk keluar kerja dan pindah ke perusahaan lain. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, (2) untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT MNC Sky Vision Kebumen. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh sebanyak 105 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan *skala likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda, dengan menggunakan alat bantu *SPSS 24 For Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. (2) Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Organizational Turnover Intention*.

A. PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 ditandai dengan adanya perubahan-perubahan perilaku SDM dan lingkungan. Peran SDM dalam proses perubahan di era revolusi industri 4.0 memiliki peran yang paling pokok. SDM merupakan aset yang paling potensial bagi sebuah organisasi/perusahaan dalam menjaga kelangsungan. Pada hakikatnya peran SDM dalam hal ini, manusia yang bekerja di sebuah organisasi merupakan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut ([wikipedia](https://id.wikipedia.org)). Era revolusi atau digital organisasi menuntut mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan yang sangat pesat. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya berkeinginan keluar dari tempat kerja dan mencari pekerjaan baru yang lebih baik.

Keinginan keluar (*turnover intention*) merupakan fenomena yang sering ditemui pada setiap organisasi atau perusahaan. Menurut Mobley *et.al* (1979) Keinginan pindah (*turnover intention*) kerja adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi merupakan tolak ukur yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover intention* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Faktor yang mempengaruhi keinginan keluar (*turnover intention*) menurut Mobley *et.al* (1979) yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2006:242) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Tidak dapat disangkal salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk keluar kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang (Sunyoto, 2012:214). Menurut logika pemikiran karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya.

Masih menurut Mobley (2011:45) faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Komitmen sering kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1990:1) komitmen organisasional adalah seorang individu atau karyawan yang setia dan mengikatkan dirinya pada organisasi serta berpotensi kecil untuk meninggalkan organisasi. Hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* menurut Wibowo (2016:430) bahwa komitmen mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau memilih melakukan *turnover*. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian karyawan yang rendah. Anggota organisasi dengan loyalitas dan kesetiaan yang tinggi dalam organisasi akan membuat organisasi menjadi sukses. Pengenalan dan keterlibatan individu yang kuat pada organisasi akan mencerminkan tingkat komitmen yang tinggi

Objek penelitian ini dilakukan di PT. MNC (*Multinational Corporate*) Sky Vision Tbk. Perusahaan ini merupakan pelopor dalam industri televisi berlangganan di Indonesia. Berdasarkan profil perusahaan PT. MNC Sky Vision Tbk adalah perusahaan pemegang lisensi pendistribusian tayangan televisi berlangganan melalui satelit pertama di Indonesia yang berada dibawah naungan MNC Media yang merupakan grup media terintegrasi terbesar di Indonesia. Pada tahun 1998, perseroan memelopori siaran digital melalui satelit indosiar-I dengan menghadirkan Indovision sebagai produk TV berlangganannya. Untuk

memperluas penetrasi pasar televisi berlangganan dikelas menengah, pada tahun 2007 perseroan meluncurkan produk dengan harga lebih terjangkau yaitu Top TV. Pada 12 Desember 2017, Indovision telah berevolusi menjadi MNC Vision yang lebih inovatif, modern dan sesuai dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar diindustri TVsatelit.

Tabel 1
Data *Turnover Intention* PT. MNC Sky Vision Kebumen 2019-2020

Tahun 2019 s/d 2020	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Intention Rate</i>
2019	125	13	4	116	10,78%
2020	116	15	4	105	13,57%

Sumber: Database PT.MNC Sky Vision Kebumen diolah 2020

Dari table 1 terlihat bahawa tingkat *turnover intention* karyawan selama 2 tahun dari tahun 2019 hingga tahun 2020 terus berlanjut. Dapat dilihat bahwa kenaikan dari 2019 ke 2020 cukup derastis. Ini berarti tingkat *turnover intention* di PT. MNC Sky Vision cenderung meningkat.

Fenomena yang terjadi seiring berkembangnya PT. MNC Sky Vision, muncul berbagai permasalahan yang terjadi. Menurut wawancara dengan *Branch Manager* (pimpinan cabang) tingginya *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi PT. MNC Sky Vision. Keinginan keluar pada karyawan PT. MNC Sky Vision diawali dengan karyawan berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini. Hal ini ditandai dengan absensi karyawan yang meningkat dan juga karyawan mulai malas untuk bekerja ditempat kerjanya saat ini. Jika karyawan sudah mulai berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang menurut mereka lebih baik.

Fenomena yang terjadi di PT. MNC Sky Vision mengenai kepuasan karyawan yaitu karyawan merasa tidak puas dalam hal menerima gaji. PT. MNC Sky Vision telah memberikan gaji UMR di Kebumen, namun gaji tersebut dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. Gaji tersebut belum termasuk pengurangan gaji sebagai konsekuensi setiap tidak masuk kerja dipotong gaji sehari. Fenomena lain

mengenai ketidakpuasan yaitu adanya penerimaan jabatan yang belum sesuai dengan pendidikan karyawan. Kurangnya kepuasan terhadap promosi jabatan karyawan, hal ini dikarenakan belum adanya sistem karir yang jelas. Adapun pengawasan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dapat menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja.

Adapun komitmen organisasional merupakan hal terpenting bagi PT. MNC Sky Vision. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang rendah, dapat dilihat dari karyawan enggan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang ada di perusahaan. Seperti, karyawan akan bekerja sesuka hati tanpa memikirkan tujuan organisasi yang ada untuk merealisasikan keinginan atau harapan dan cita-cita dari perusahaan untuk menjadi perusahaan yang lebih besar. Selain itu karyawan juga mengabaikan nilai-nilai dan norma organisasi yang ada. Karyawan yang tidak memiliki komitmen yang kuat akan menganggap bahwa bekerja di perusahaan tersebut hanya sebagai batu loncatan sembari mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Penelitian tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* ini penting diteliti karena untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh pada tingkat *turnover intention*. Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi, dapat menciptakan ketidakstabilan perusahaan, ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, dan peningkatan biaya rekrutmen. Oleh sebab itu, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa yang setimpal dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya betah untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut, peneliti akan melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*, dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision cabang Kebumen).**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.MNC Sky Vision Kebumen?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.MNC Sky Vision Kebumen?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et.al* (1979) Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Sedangkan menurut Tett dan Meyer (1993:262), *turnover intention* merupakan keinginan atau rencana seseorang untuk meninggalkan organisasi.

Keinginan berpindah kerja mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai keputusan berpindah. Nilai untuk rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada diluar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006:243). Kepuasan kerja karyawan menentukan bagaimana produktivitas kerja karyawan dalam organisasinya. Robbins dan Judge (2016: 49) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik karakteristiknya.

Menurut Mangkunegara (2017: 117) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Senada dengan pendapat tersebut, Wirawan (2017: 751) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi seseorang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya, persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang tersebut terhadap pekerjaannya.

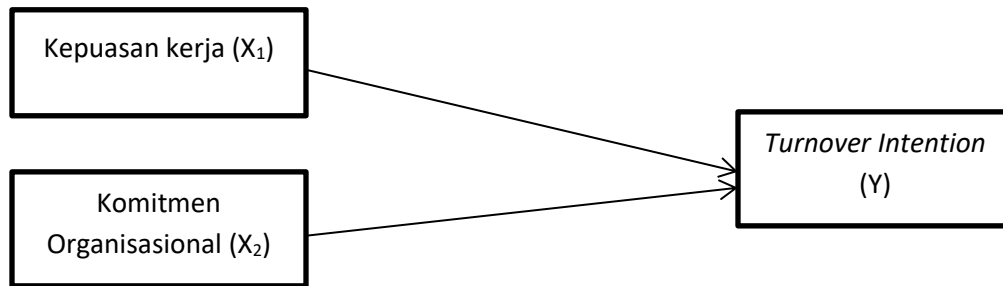
c. Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (1990:1) komitmen organisasional adalah seorang individu atau karyawan yang setia dan mengikatkan dirinya pada organisasi serta berpotensi kecil untuk meninggalkan organisasi. Menurut Wirawan (2014: 713) komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Wibowo (2016: 431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2016: 47) dalam komitmen organisasional seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Menurut Luthans (2006:249) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses

berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

—————> = Pengaruh secara persial

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Mobley (2011:45) Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji dan promosi, kepuasan atas *supervisor* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja. Menurut Sunyoto (2012:214), tidak dapat disangkal salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang.

Hasil penelitian Tanuwijaya dan Harjanti (2016), Seka dan Suan (2016) dan Gracia (2017) memperkuat kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Wirawan (2014:713) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Wibowo (2016:435) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Sedangkan menurut Mobley (2011:45) Faktor yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah komitmen organisasi.

Hasil penelitian Rarasanti dan Suana (2016), Gracia (2017) dan Tanuwijaya dan Harjanti (2016) memperkuat komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

1. *Turnover Intention*.

Menurut Mobley *et.al* (1979) Keinginan pindah (*turnover intention*) kerja adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Variabel *turnover intention* dapat diukur menggunakan indikator dari Mobley *et.al* (1979) sebagai berikut Berfikir untuk keluar pekerjaan saat ini, Keinginan untuk meninggalkan organisasi saat ini, Keinginan untuk mencari kerja lain.

2. Kepuasan Kerja (X_1).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006:243). Indikator dari kepuasan kerja, yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan dan Rekan kerja

3. Komitmen Organisasional (X_3).

Menurut Allen dan Meyer (1990:1) komitmen organisasional adalah seorang individu atau karyawan yang setia dan mengikatkan dirinya pada organisasi serta berpotensi kecil untuk meninggalkan organisasi. Variabel komitmen organisasi dapat diukur menggunakan indikator dari Allen dan Meyer (1990:3-9) sebagai berikut Komitmen afektif, Komitmen keberlanjutan, Komitmen normatif.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018: 51). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS *statistic* versi 24.0 *for windows* yang didasarkan pada hasil koefisien Korelasi Person (Korelasi *Product Moment*). Apabila korelasi faktor positif besarnya $\geq 0,3$ ke atas, dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, jika korelasi faktor negatif besarnya $< 0,3$ dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari r -min (0,3), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut adalah valid. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2), dan *turnover intention* (Y) dengan tepat.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Menurut Nunnally dalam Ghozali (2018:46), uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai α (*Alpha Cronbach*) $> 0,7$ maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan jika nilai α (*Alpha Cronbach*) $< 0,7$ maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua butir pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2), dan *turnover intention* (Y) dengan tepat.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Table 2

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variable	Standardized Coeffisiens Beta	p-value (sig)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	-0,363	0,000	Negatif dan Signifikan
Komitmen Organisasional (X_2)	-0,215	0,032	Negatif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = -0,363X_1 - 0,215X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut :

- a. $b_1 = -0,363$, koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai negatif artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan rendahnya kepuasan kerja yang terjadi diperusahaan maka akan membuat semakin tinggi *turnover intention*.
- b. $b_2 = -0,215$, koefisien regresi variabel komitmen organisasional bernilai negatif artinya komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi diperusahaan maka akan semakin berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover intention*.

2. Hasil Uji Signifikansi

- a. Diketahui bahwa nilai *p-value* kepuasan kerja (X_1) = 0,000, yang menunjukkan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima.
- b. Diketahui bahwa nilai *p-value* komitmen organisasional (X_2) = 0,032, yang menunjukkan pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

2. PEMBAHASAN

- a. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi. Bahwa beberapa karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan tidak merasa puas dengan gaji yang diterima, sikap rekan kerja yang kurang menyenangkan dan kurang bekerja sama dengan baik dan tingginya kecenderungan niat untuk keluar karyawan PT MNC Sky Vision juga berasal dari sikap

seorang atasan kepada bawahan. Sikap atasan yang kurang memperhatikan karyawan akan memberi efek negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu lamanya proses berkembangnya karyawan melalui promosi juga membuat adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan merasa tidak akan ada kerugian yang besar baginya untuk meninggalkan perusahaan apabila memang ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya sekarang. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan teori Sunyoto (2012). Hasil penelitian juga mendukung dan/atau menguatkan hasil sebelumnya yang dilakukan oleh Tanuwijaya dan Harjanti (2016), Saeka dan Suana (2016), Gracia (2017) dan Rarasanti dan Suana (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- b. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin rendah komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi. Adanya pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT MNC Sky Vision, menunjukkan bahwa seorang karyawan yang tidak mempunyai keinginan kuat untuk bertahan dalam perusahaan, tidak menyukai tujuan perusahaan dan tidak loyal kepada perusahaan serta tidak menerima nilai-nilai dan norma diorganisasi. Akan semakin membuat karyawan berfikir untuk keluar kerja. Hal itu terjadi karena kurangnya komitmen organisasional yang tumbuh dalam diri karyawan maka akan membuat tingginya tingkat keinginan keluar karyawan pada PT MNC Sky Vision. Selain itu, diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan teori Wibowo (2016). Hasil penelitian juga mendukung dan/atau menguatkan hasil pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanuwijaya dan Harjanti (2016), Saeka dan Suana (2016), Gracia (2017) dan Rarasanti dan Suana (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

G. KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., dan Meyer, J. P. 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To Organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gracia, B. A., 2017. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manaajemen*.
- Hartono, Jogiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Keenam*. Yogyakarta: BPFE.
https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia (diakses jumat 10 April 2020).
<http://mncvision.id/content/corporate/company-profile> (diakses 10 juni 2020)
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Rarasanti I. A. P., dan Suana I. W., 2016. Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 7.
- Robbins, Stephen P., Judge, T. 2016. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Saeka I. P. A. P., dan Suana I. W., 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS
- Tanuwijaya, R. M. & Harjanti, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisaasional Terhadap Turnover Intention. *AGORA* Vol. 4, no 2, 2016.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT RaaGraindo Persada