

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. GANDA
BUANINDO KUANTAN SINGINGI HILIR**

Oleh:

Nova Ade Perdana

Pembimbing : Drs. Machasin, M.Si dan Marhadi, SE., M.Sc

Faculty of Econommic Riau University, Pekanbaru,Indonesia

Email : novaadeperdana13@yahoo.com

*EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE
TURNOVER INTENTION PT.GANDA BUANINDO KUANTAN SINGINGI HILIR*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of partial and simultaneous variables job satisfaction and organizational commitment on the turnover intention of employees of PT.Ganda Buanindo. The study was conducted January 12, 2014 until July 22, 2014. In this study consists of three variables: the dependent variable and two independent variables. These variables are Turnover Intention (Y), Job Satisfaction (X1) Organizational Commitment (X2). The study was conducted using a sample of 96 people. Research using census techniques by giving questionnaires to the respondents. In terms of data analysis, research using qualitative methods and quantitative methods with SPSS (Statistical Package for Social Science) version 20.0. Unknown variables of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention of employees of PT.Ganda Buanindo simultaneously and negative partially. Variables are the dominant influence on the turnover intention of employees of PT. Ganda Buanindo is job satisfaction. Thus it can be interpreted that the variable job satisfaction and organizational commitment negatively affect employee turnover intention at PT. Ganda Buanindo. So by increasing job satisfaction and organizational commitment of the employees are able to reduce the level of employee turnover intention at PT. Ganda Buanindo.

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

PENDAHULUAN

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak

langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak

menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Meningkatnya *turnover* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Selain itu biaya yang dikeluarkan untuk mengembangkan karyawan dalam bentuk pelatihan juga hanya akan menjadi sia-sia karena para karyawan berhenti bekerja. Hal ini menjadi tidak efisiensi dalam kinerja perusahaan dalam merekrut dan mengelola para karyawannya yang memiliki potensi dalam bekerja.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Salah satunya sikap kerja yang mempengaruhi *turnover*, yaitu kepuasan kerja yang merupakan sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selanjutnya komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya *turnover intention* dibanding faktor kepuasan.

Di Indonesia sendiri, sangat banyak memiliki bidang strategis dalam berbagai industri, termasuk industri sawit. Saat ini perusahaan sawit cukup berkembang, termasuk wilayah Riau yang merupakan salah satu daerah yang memiliki daerah penanaman sawit yang cukup besar. Untuk salah satu perusahaan sawit yang ada di Riau adalah PT. Ganda Buanindo, yang terletak di daerah Kuantan Singingi Hilir dengan luas daerah kebun sawit sebesar 158 hektare.

Dengan semakin meningkatnya produksi minyak sawit dan tingginya persaingan, maka diperlukan memiliki tenaga kerja yang terbaik dalam membantu proses hingga hasil produksi dari pengolahan minyak sawit tersebut. Apabila telah memiliki tenaga kerja yang bagus dalam penempatan kerja yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, maka sebaiknya perusahaan melakukan pengelolaan karyawan tersebut agar tidak pindah atau melakukan *turnover* dari perusahaan tempatnya bekerja. Saat ini hal itu banyak terjadi pada PT. Ganda Buanindo yang karyawannya banyak yang keluar dan pindah ke perusahaan sawit yang lainnya. Hal ini tentu akan membaut kerugian bagi perusahaan yang telah melakukan training dan pelatihan terhadap karyawan untuk penyesuaian cara kerja dan sistem kerja yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya. Hal akan menimbulkan biaya yang sangat besar dengan harus melakukan perekrutan karyawan lagi dan melakukan sitem *training* yang juga akan memakan biaya yang lebih besar

lagi. Besarnya tingkat *turnover* yang di alami oleh perusahaan PT. Ganda Buanindo.

Dapat kita lihat bagaimana rata-rata dari lima tahun jumlah presentase *turnover* karyawan sangat tinggi. Untuk *turnover* terendah berada pada tahun 2009 yang tingkat *turnover*nya sebesar 0%, karena tidak adanya terjadi karyawan yang keluar dan masuk. Untuk tingkat *turnover* paling tinggi terjadi pada tahun 2013, yaitu sebesar 13,33 %. Jumlah karyawan yang keluar tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang masuk untuk menggantikan posisi di pekerjaan tersebut. Hal ini tentu mengindikasikan bagaimana adanya masalah yang dapat mempengaruhi dari *turnover* karyawan pada PT. Ganda Buanindo. Karena apabila lebih dari 8% *turnover* yang terjadi, maka hal itu sudah menjadi hal yang cukup buruk, apalagi yang keluar dari PT. Ganda Buanindo adalah karyawan yang berpotensi dan memiliki kompetensi yang tinggi. Tingginya *turnover* mempengaruhi dari kinerja dari PT. Ganda Buanindo, karena perusahaan harus mencari lagi karyawan penggantinya dan harus mengeluarkan lagi biaya untuk melakukan pelatihan. Penambahan karyawan juga terjadi akhir tahun di karenakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan untuk memenuhi unit kerja yang ada di perusahaan untuk memaksimalkan hasil dalam pekerjaan.

Selanjutnya masalah *turnover intention* ada pada peningkatan protes terhadap atasan. Para karyawan sering melakukan protes terhadap kebijakan

dan teguran dari atasan untuk pelanggaran disiplin yang mereka lakukan. Untuk masalah ini sering sekali terjadi perselisihan antara karyawan dan atasan dalam perdebatan kebijakan yang di ambil manajemen terhadap karyawan. Para karyawan sering tidak menerima dan lebih bersikap tidak memperdulikan apa yang di katakan dari atasan. Kemudian adanya peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib dalam bekerja. Hal ini dilakukan sebagai bentuk dari penolakan terhadap atasan dari para karyawan. Selain itu pada karyawan banyak yang terlihat malas dalam melakukan pekerjaannya seperti santai dalam melakukan pekerjaan dan tidak berusaha untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya. Di tambah lagi hal ini karena kurangnya pengawasan dari manajemen karena adanya kesibukan dari manajemen dalam mengelola perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penelitian ini berusaha untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ganda Buanindo Kuantan Singingi Hilir. Dengan demikian masalah yang hendak di rumuskan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Ganda Buanindo?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap *turnover*

- intention* pada karyawan PT. Ganda Buanindo?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Ganda Buanindo?

KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama kerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. (Zeffane, dalam Yuniar, 2008:173).

Henry Simamora (2006:64) menyebutkan *Turnover Intentions* merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotan dari sebuah organisasi. perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan

perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).

Turnover intention mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawl cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut Abelson dalam Nugroho (2008:73) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Abelson dalam Nugroho (2008: 78) juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidablevoluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Dalam Robbins (2006:67), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi

(*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Penggantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena paling penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Mobley dalam Nugroho (2008 : 81), mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah : “Berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan”. Dari kedua definisi di atas, disimpulkan bahwa *turnover* adalah jumlah karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Namun definisi yang dikemukakan Mobley lebih menekankan pada karyawan yang berhenti.

Perdikator (Prediksi) *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mueller dalam (Yuniar, 2008:45) ada beberapa aspek yang bisa menjadi perdikator (prediksi) *turnover*, yaitu:

1. Variabel kontekstual

Menurut Eagly & Chaiken dalam Yuniar (2008:179) permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai *turnover* adalah adanya alternatif pekerjaan lain yang tersedia di luar organisasi, alternatif-alternatif yang tersedia di dalam organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan pekerjaan (*perceived cost of job change*).

Menurut Mueller dalam Rissambessy, (2009: 89) Variabel kontekstual ini tercakup di dalamnya adalah:

a. Alternatif-alternatif yang ada di luar organisasi (*external alternatives*) Adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dikarenakan adanya alternatif pekerjaan baru di luar organisasi. Sementara itu dari sisi individu, umumnya pembentuk *turnover intention* berdasarkan persepsi subyektif dari pasar tenaga kerja, dan umumnya individu akan benar-benar melakukan perpindahan kerja jika persepsi yang ia bentuk sesuai dengan kenyataan, dan mereka merasa aman dengan pekerjaan yang baru.

- b. Alternatif-alternatif yang ada di dalam organisasi (*internal alternatives*)

Adanya alternatif yang timbul dari dalam organisasi dimana kecenderungan karyawan melakukan *turnover intention* disebabkan karyawan melihat ada organisasi yang memiliki peluang kerja yang sama dengan sebelumnya yang bisa membuat karyawan tersebut lebih baik dari organisasi sebelumnya.

- c. Harga atau nilai dari perubahan kerja (*cost of job change*)

Individu meninggalkan organisasi seringkali dikarenakan tersedianya alternatif-alternatif yang mendorong mereka untuk keluar dari organisasi. Namun ada faktor lain yang membuat individu memilih untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan. Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahan di organisasi. Keterikatan menunjukkan pada kesulitan yang dihadapi oleh individu untuk berpindah atau mengubah pekerjaan, meski ia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik diluar. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari *turnover intention* adalah asuransi kesehatan dan *benefit* yang didapat dari organisasi (misal pensiun dan bonus-bonus).

2. Sikap Kerja (*Work Attitudes*)

Model *turnover* umumnya menitikberatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya sebagai pemicu dari proses *turnover* (Mobley, dalam

Yuniar, 2008 :182). Hampir semua model proses *turnover* dimulai dengan premise yang menyatakan bahwa keputusan untuk *turnover* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasional yang rendah pula. Tercakup sikap kerja diantaranya adalah (Mueller dalam oleh Risambessy, 2009: 92) :

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri, intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa *turnover intention*.

b. Komitmen Organisasi

Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya *turnover intention* dibanding faktor kepuasan.

3. Kejadian-kejadian kritis (*Critical Events*)

Menurut Beachs dalam Yuniar (2008:184). Kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan dibanding suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu

untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata. Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk *turnover*, karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

Tercakup didalam kejadian-kejadian kritis (Mueller, 2003; dalam Risambessy, 2009:94) adalah :

- a. Kejadian yang berulang (*continuation events*)
- b. Kejadian yang bersifat netral (*neutral events*)
- c. Kejadian yang tidak berulang (*discontinuation events*)

Kejadian – kejadian ini merupakan anteseden dari proses penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*), yang diikuti oleh penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*) serta usaha mencari pekerjaan lain (*search for alternatives*) dan pada akhirnya diakhiri dengan keputusan keluar dari pekerjaan. *Organization withdrawal* adalah suatu konstruk yang menjelaskan berbagai variasi perilaku yang berkaitan dengan proses penarikan diri yang merupakan substitusi atau pertanda akan adanya

keputusan melakukan *turnover* (Mueller, 2003; dalam Yuniar, 2008).

Tahapan *Turnover Intention* Karyawan

Dalam Novliadi (2007) mengungkapkan beberapa tahapan yang dilalui seorang karyawan sebelum memutuskan tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang atau berhenti bekerja, adalah:

- a. Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang
- b. Mengalami *job dissatisfaction* atau *satisfaction*, merupakan pernyataan emosional mengenai tingkat kepuasan dan ketidakpuasan seseorang.
- c. Berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini, salah satu konsekuensi dari ketidakpuasan adalah menstimulasi pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Ada bentuk lain dari *withdrawal* sebagai konsekuensi dari ketidakpuasan yang tidak se-extreme keluar dari pekerjaan, seperti; absen dan perilaku kerja yang pasif.
- d. Evaluasi dari manfaat yang mungkin didapatkan dari mencari pekerjaan lain (memperkirakan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan lainnya, evaluasi terhadap alternatif yang ada, termasuk biaya pencarian) dan biaya yang ditanggung karena keluar dari pekerjaan saat ini (seperti; pertimbangan karena kehilangan senioritas, kehilangan kepangkatan dan lainnya).
- e. Jika ada kesempatan untuk menemukan alternatif dan jika

biaya tidak menjadi halangan, yang timbul selanjutnya adalah perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif. Beberapa faktor di luar pekerjaan saat ini juga dapat mempengaruhi pencarian alternatif seperti; pemindahan pasangan ke tempat lain, masalah kesehatan, dan yang lainnya.

- f. Perilaku tersebut kemudian dilanjutkan oleh pencarian yang sesungguhnya. Jika tidak menemukan alternatif, individu terus mengusahakan pencarian, meng-evaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, menarik diri (*withdrawal behavior*).
- g. Jika alternatif tersedia, maka evaluasi alternatif dilakukan. Tiap individu memiliki faktor-faktor yang spesifik untuk mengevaluasi alternatif yang ada.
- h. Evaluasi alternatif yang dilanjutkan dengan membedakan alternatif hasil pilihan dengan pekerjaan saat ini.
- i. Jika alternatif lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini, maka hal ini akan menstimulasi perilaku yang bermaksud untuk keluar dari pekerjaan, yang akan diikuti oleh penarikan diri yang sesungguhnya. Sedangkan jika pekerjaan saat ini lebih baik dari alternatif yang ada, terdapat beberapa kemungkinan perilaku, seperti; individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari

pekerjaan lain, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, dan menarik diri (*withdrawal behavior*).

Indikator Turnover Intention

Menurut Mathis dan Jackson (2005:102) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tenaga kerja dengan sukarela meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri, yaitu:

1. Kurangnya tantangan
2. Kesempatan yang lebih baik di tempat lain
3. Gaji
4. Pengawasan
5. Letak geografis
6. Tekanan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Menurut Robbins (2006:103), menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Wibowo (2008:301-302), menyatakan bahwa terdapat dua teori kepuasan kerja, yaitu:

1. *Two-Factor Theory*.

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri). Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, yang dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, yang dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*.

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana

hasil pekerjaan diterima individu. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah kepuasan seseorang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007:203), mengemukakan faktor-faktor yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Robbins (2006:105-107), hal-hal yang berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan dan Produktivitas

Pada penelitian disimpulkan bahwa pada level individu ditemukan produktivitas yang memungkinkan untuk membuahakan kepuasan. Dapat dilihat dari level individu ke level perusahaan, dilihat dari data kepuasan dan produktivitas dikumpulkan pada perusahaan secara keseluruhan, bukannya pada level individu, ditemukan bahwa perusahaan yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif daripada perusahaan yang mempunyai sedikit karyawan yang puas. Oleh karena itu, tidak dapat dinyatakan bahwa pekerja yang lebih bahagia adalah lebih produktif, tetapi yang benar adalah bahwa perusahaan yang bahagia adalah lebih produktif.

2. Kepuasan dan Keabsenan

Bahwa kepuasan dan keabsenan memiliki hubungan yang negatif, tetapi hubungan tersebut umumnya kurang dari 40%.Dikatakan juga bahwa karyawan yang tidak puas, berkemungkinan lebih besar absen dari pekerjaannya, faktor-faktor lain mempunyai dampak pada hubungan tersebut dan mengurangi koefisien hubungan tersebut.

3. Kepuasan dan Pengunduran Diri

Kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang ditemukan pada keabsenan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013 : 860) faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Komitmen Organisasi

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Fred Luthan, 2006:249).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya

dalam organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008 : 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi menurut Rivai (2005) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komponen Komitmen

Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen (dalam Luthan, 2006:249). Ketiga dimensi tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

1. Komitmen Afektif

Merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

2. Komitmen Kelanjutan

Merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. Komitmen Normatif

Merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Komitmen

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan. Berikut ini adalah ketiga faktor tersebut.

- Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Stum (dalam Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada 5faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

1. budaya keterbukaan
2. kepuasan kerja
3. kesempatan personal untuk berkembang
4. arah organisasi
5. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Licoln dalam Darmawan (2013:171) terdapat beberapa indikator dari komitmen organisasi, yaitu:

1. Kemauan merupakan keinginan atau niat untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan.
2. Kesetiaan adalah ditunjukkan dengan karyawan tidak ingin pindah kerja dari perusahaan.
3. Kebanggaan ditunjukkan dengan karyawan akan merasa bangga bekerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penarikan sampel dengan metode sensus yang mengukur dampak kausalitas antara variabel Kepuasan Kerja (X1) Dan Komitmen Organisasi (X2) *Turnover Intention* (Y1) Pada Karyawan PT. Ganda Buanindo Kuantan Singingi Hilir". Dalam penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 96 orang karyawan PT. Ganda Buanindo

Kuantan Singingi Hilir. Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dari para responden terpilih. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi berganda dengan alat statistik yang dipergunakan adalah SPSS 20 for windows.

ANALISIS DATA

Adapun responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Ganda Buanindo dimana sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 62 orang (64.58%) memiliki umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 48 orang (50.00%) dan mempunyai status menikah sebanyak 81 orang (84.38%) dan mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 50 orang (52.08%) mempunyai masa kerja >1 Tahun- 2 Tahun sebanyak 29 orang (30.21%)

Tabel 5.13 : Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.279	.830		5.153	.000
Kepuasan Kerja	.364	.058	.566	6.265	.000
Komitmen Organisasi	.231	.080	.260	2.883	.005

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin perusahaan untuk lebih memperhatikannya. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi.

Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Variabel kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 6.265 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,985 dan P_{Value} sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ganda Buanindo.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT. Jamsostek” yang diteliti oleh Agung Wahyu Handaru dan Nailul Muna (2012) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji t untuk kepuasan gaji adalah -2,12 dan signifikansi adalah 0,04. Hasil uji t untuk komitmen organisasi adalah -2,24 dan signifikansi adalah 0,00 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komitmen terhadap intensi turnover. Sedangkan dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja ini diukur dengan indikator :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Dari indikator tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.04 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.04 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan menyatakan tidak setuju bahwa telah memiliki

kepuasan kerja selama bekerja menjadi karyawan di PT. Ganda Buanindo.

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden yang menyatakan tidak setuju dan menyatakan bahwa para karyawan tidak menyukai pekerjaan saat ini, supervise yang dilakukan tidak membuat karyawan merasakan kepuasan bekerja, organisasi dan manajemen didalam perusahaan tidak selalu berjalan sesuai dengan yang diharapkan, selain itu karyawan tidak diberikan kesempatan yang sama untuk maju, gaji dan keuntungan *financial* yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan, selain itu rekan kerja tidak memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan dan kondisi pekerjaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kondisi ini membuat para karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah sehingga membuat para karyawan memiliki tingkat *Turnover Intention* yang tinggi.

Beberapa hal ini harus menjadi perhatian yang serius bagi pihak manajemen dan pimpinan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan para karyawan harus mendapatkan kepuasan dalam bekerja yaitu dengan menciptakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, Supervisi cukup bijaksana dalam bertindak dan mampu mengayomi, menciptakan manajemen organisasi yang sudah sangat baik, pihak perusahaan memberikan peluang dan kesempatan untuk maju untuk para karyawan, memberikan gaji dan *financial* yang sesuai, mengkoordinir setiap karyawan

agar dapat saling membantu dalam melakukan pekerjaan dan juga menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman dan membuat karyawan percaya diri dalam menyelesaikan aktivitas kerja. Apabila pihak perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan dapat dikendalikan dan menurun sehingga tujuan dan target perusahaan dapat dicapai oleh para karyawan bagian PT. Ganda Buanindo yaitu memiliki kinerja karyawan yang memuaskan dengan tingkat *turnover intention* yang rendah.

Komitmen Organisasi

Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Atau dengan kata lain komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Variabel komitmen organisasi dengan nilai t hitung sebesar -0.792 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$ (lebih kecil dari t_{tabel} sebesar $1,985$ dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel komitmen

organisasi berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing” oleh Rohadi Widodo (2010) dan berdasarkan penelitian ini Hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai *probability* menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh negatif terhadap *turn over intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turn over intention*.

Variabel Komitmen Organisasi diukur dengan indikator :

1. Keinginan atau niat untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan.
2. Kesetiaan yang ditunjukkan dengan karyawan tidak ingin pindah kerja dari perusahaan.
3. Kebanggaan yang ditunjukkan dengan karyawan akan merasa bangga bekerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

Dari indikator diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.11 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.11 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi para karyawan masih tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan menyatakan tidak setuju bahwa telah berusaha kerja secara maksimal dan mencapai

target dari perusahaan, selain itu karyawan juga menyatakan belum berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan tidak ingin bekerja dan berkarir di perusahaan sampai selesai masa kerja, dan juga karyawan selalu berfikir untuk pindah dari perusahaan.

Karyawan tidak merasa begitu senang menjadi karyawan di perusahaan, dan karyawan tidak selalu ingin membicarakan tentang kemajuan perusahaan dan tidak merasa begitu bangga terhadap perusahaan. Beberapa hal ini membuat para karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tidak tergolong baik sehingga berakibat kepada *turnover intention* karyawan yang tergolong tinggi sehingga perusahaan mengalami kerugian karena akan kehilangan karyawannya karena diakibatkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Pihak perusahaan harus meningkatkan komitmen organisasi para karyawan agar karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, kepuasan dalam bekerja sehingga tingkat motivasi karyawan tinggi dan tingkat *turnover intention* karyawan dapat ditekan yaitu dengan memberikan motivasi, pengarahan dan perhatian kepada para karyawan agar berusaha bekerja secara maksimal dan mencapai target dari perusahaan, memberikan training kerja kepada para karyawan agar karyawan lebih cekatan dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memberikan gaji/bonus atau intensif yang sesuai kepada para karyawan agar para karyawan senang menjadi karyawan di perusahaan selain itu hendaknya pihak

perusahaan juga memberikan kesempatan untuk maju kepada para karyawan dan promosi secara berkala agar karyawan ingin bekerja dan berkarier di perusahaan sampai selesai masa kerja. Apabila pihak perusahaan mampu memperbaiki dan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan maka tingkat turnover intention karyawan yang tergolong tinggi dapat ditekan.

Turnover Intention

Tingkat perputaran tenaga kerja (*Turnover Intention*), yakni perbandingan antara jumlah karyawan yang keluar dibagi jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam perusahaan dalam kurun waktu tertentu. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Dapat disimpulkan *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Perusahaan yang memiliki angka turnover yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang

mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan atau dengan kata lain *Turnover intention* adalah proses di mana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan oleh karyawan baru. Perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang besar dan *turnover intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawl cognitions*) yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel Di Medan” yang diteliti oleh Wendi Amsuri Nasution (2009) dan didapatkan hasil penelitian yaitu R square 0,898, artinya semua tergantung variabel (pekerjaan, kaulitas supervisi, hubungan sesama pekerja, kesempatan promosi dan gaji). dalam model regresi dapat menjelaskan varian variabel dependen begitu baik (mendekati).

Rata-rata skor yang didapat sebesar 2.21 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.21 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat dilihat tingkat *turnover intention* para karyawan berdasarkan tanggapan para responden dan sebagian besar responden yang merupakan karyawan menyatakan tidak adanya tantangan dalam

melakukan pekerjaan, sehingga membuat para karyawan berpikir dan merasa adanya kesempatan kerja yang jauh lebih baik di tempat lainnya, gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang ada, tidak terdapat pengawasan yang rutin dalam bekerja selain itu juga terdapat tekanan dalam bekerja.

Tingkat *turnover intention* yang tergolong tinggi dari perusahaan ini harus menjadi perhatian yang serius bagi pihak pimpinan dan pihak manajemen perusahaan karena apabila ini terus berlangsung pihak perusahaan akan kehilangan sejumlah karyawan dan akan menyebabkan perusahaan menjadi rugi karena perusahaan harus mengeluarkan lagi biaya untuk merekrut karyawan baru bagi perusahaan.

Pihak perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi para karyawan untuk menekan tingkat *turnover intention* perusahaan yang tergolong tinggi karena tingkat *turnover intention* yang tinggi tersebut diakibatkan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah, sebaiknya pihak perusahaan memberikan kepuasan kerja seperti memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, mendapatkan kesempatan untuk maju dari perusahaan, membina dan mengarahkan para karyawan agar para karyawan dan rekan kerjanya selalu memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan dan mewujudkan kondisi pekerjaan yang memberikan rasa aman dan percaya diri dalam menyelesaikannya.

Apabila para karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga komitmen organisasi para karyawan dapat meningkat seperti adanya tindakan karyawan yang berusaha kerja secara maksimal dan mencapai target dari perusahaan, karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, ingin bekerja dan berkarier di perusahaan sampai selesai masa kerja dan tidak pernah berfikir untuk pindah dari perusahaan dan para karyawan merasa senang menjadi karyawan di perusahaan. Sehingga apabila pihak perusahaan dapat mewujudkan kepuasan kerja bagi para karyawan PT. Ganda Buanindo dan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan maka tingkat *turnover intention* para karyawan akan dapat ditekan dan para karyawan akan sering masuk kerja dan memiliki jumlah absensi yang sedikit, karyawan melakukan pekerjaan secara maksimal dan tidak malas dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak sering melakukan protes terhadap atasan, karyawan selalu mematuhi peraturan dan tata tertib dan karyawan tidak sering menunjukkan perilaku yang negatif seperti bersikap tidak peduli dengan pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya. Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Kepuasan kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Ganda Buanindo karena setelah dilakukan uji F (uji simultan) , diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari standar tingkat signifikansi yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2. Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ganda Buanindo.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. GANDA BUANINDO. Artinya variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen apabila salah satu variabel ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan variabel *turnover intention* karyawan PT. Ganda Buanindo.
4. Adapun variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ganda Buanindo adalah variabel Kepuasan Kerja (X1).

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ganda

Buanindo Kuantan Singingi Hilir, maka penulis menyarankan :

1. Untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja yang tergolong rendah sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen PT. Ganda Buanindo menciptakan pekerjaan yang terkoordinasi, melatih para supervisi agar senantiasa mengarahkan karyawan dalam bekerja mengatur organisasi dan manajemen yang selalu memantau kinerja karyawan, memberikan kesempatan untuk maju kepada para karyawan, memberikan gaji yang sesuai kepada para karyawan, memberikan training kepada para karyawan agar para karyawan dapat saling bekerjasama dengan sesama rekan kerjanya.
2. Komitmen organisasi para karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan imbalan gaji yang sesuai bagi para karyawan dan memberikan penghargaan apabila pegawai memiliki prestasi kerja seperti pemberian promosi jabatan, bonus atau penghargaan kepada para karyawan PT. Ganda Buanindo.