

**ANALISIS HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENSIONS* DI MATAHARI DEPARTMENT STORE PLAZA MEDAN FAIR**

Yoseph P. Hutabarat. S.E.,M.Si  
Dosen STINDO Medan

*Abstract*

*Many things are pointed out as the cause of the discharge of an employee from a job . Employment situation faced today is not in accordance with the desired expectations (onset of dissatisfaction in work) or influenced by the views of employees to obtain alternative jobs and a better satisfaction .The Increasing of employee who happened to come out of Matahari Department Store in Plaza Medan Fair , especially at the operational employees cashier and sales clerk .*

*The purpose of this study was to analyze the relationship between job satisfaction and organizational commitment to turnover intentions in Matahari Department Store Plaza Medan Fair and formulates policies as efforts to reduce the number of employees who quit in Matahari Department Store Plaza Medan Fair. Questionnaire data that has been collected is processed with Multiple Regression Analysis. The analysis showed that job satisfaction is a factor closely related to turnover intentions , while the factors of organizational commitment has no significant relationship with turnover intentions .*

*Keyword : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentions*

**PENDAHULUAN**

Perpindahan karyawan (*employee turnover*) sering terjadi dalam industri ritel. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* adalah keluar atau berpindahnya karyawan dari

perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa dan disertai pemberian imbalan (Mobley, 1996). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Saat ini tingginya tingkat *turnover* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Woods dan Macaulay (1989) menjelaskan bahwa *turnover* yang tinggi pada perusahaan dapat mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan

baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan harus mempelajari keahlian yang baru. Rousseau (1994) menambahkan bahwa biaya atau kerugian atas adanya *turnover* meliputi biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen (antara lain biaya iklan, biaya agen) dan biaya pencarian; biaya tidak langsung misalnya biaya-biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru; dan kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

*Turnover* karyawan juga terjadi pada Matahari Department Store yang memiliki 4 (empat) gerai di Kota Medan. Salah satu gerai Matahari Department Store yang berada di Plaza Medan Fair memiliki tingkat *turnover* karyawan pada level operasional meningkat.

Angka *turnover* yang terus meningkat tidak diharapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi angka *turnover*, maka biaya yang

dikeluarkan perusahaan akan semakin meningkat.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intentions* serta menganalisis hubungan antara komitmen organisasional dengan *turnover intentions* di Matahari Department Store Plaza Medan Fair.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian *Turnover Intentions*

*Turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Intensi keluar juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah 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.

Robbinss (2006), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi dapat diputuskan secara sukarela maupun secara tidak sukarela. *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 (Shaw et al., 1998).

Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Woods dan Macaulay, 1989).

*Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Lum et al. (1998) bahwa keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Zeffane (1994) mengungkapkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja; dan faktor institusi (internal), yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Ada 2 (dua) macam model penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) yang mencerminkan

rencana individu untuk meninggalkan organisasi baik secara temporer maupun permanen, yaitu :

- a. Penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*), biasa disebut mengurangi jangka waktu dalam bekerja atau melakukan penarikan diri secara sementara. Mueller (2003) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.
- b. Alternatif mencari pekerjaan baru (*search for alternatives*), biasanya karyawan benar-benar ingin meninggalkan pekerjaannya secara permanen. Dapat dilakukan dengan proses pencarian kerja baru, sebagai variabel antara pemikiran untuk berhenti bekerja atau keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan (Mueller, 2003).

### **Pengertian dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2003). Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2006)

mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor. Pertama faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya. Kedua, faktor pekerjaan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain. Dan ketiga, faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan (Robbins, 2006).

Adapun faktor lain dalam organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut Nahusona et al., (2004) adalah motivasi dan kejelasan peran.

Sebaliknya menurut Robbins (2006) bahwa faktor utama ketidakpuasan kerja adalah status ekonomi, kemungkinan berkembangnya karir dan tantangan, dan beban kerja yang diterima. Luthans (2006) mengemukakan

terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja; kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya; kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan. Sedangkan Hulin et al., (2008) mengungkapkan lima dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi (pengawasan) dan rekan kerja.

Hal tersebutlah yang kemudian dijelaskan Luthans (2006) dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan (Supervisi)
5. Rekan kerja

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Pengertian dan Komponen Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk unidimensi/ satu dimensi (Porter et al., 1994). Namun demikian, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu melalui berbagai dimensi atau sumber-sumber. Menurut Meyer et al., (1991) dimensi berganda komitmen organisasional mempunyai

hubungan yang berbeda terhadap maksud *turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan dalam mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara kanggotaannya dalam organisasi tersebut (Ardiyanto, 2003). Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu :

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.

Nahusona et al. (2004), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan dan loyalitas, yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dalam penelitian yang dilakukan Meyer et al., (1993) menggolongkan multidimensi dari komitmen organisasi menjadi tiga komponen model, yaitu :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Luthans (2006) mengemukakan komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

- c. Komitmen normatif (*Normative commitment*), adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian *financial* dan kerugian lain, sehingga karyawan tersebut

hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. yang dimiliki.

### **Cara Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan**

Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2001). Menurut Robbins (2001) untuk memperkuat komitmen karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dua cara yaitu dengan mengurangi tuntutan kerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan.

### **Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions***

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain (Andini, 2006).

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Secara empiris dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar. Robbins (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan

negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Kepuasan kerja dihubungkan secara negatif dengan keinginan berpindah karyawan, tetapi toleransi itu lebih kuat daripada apa yang ditemukan dalam kemangkiran (Brayfield dan Crocket, 1997). Kepuasan kerja juga dihubungkan secara negatif dengan keluarnya (*turnover*) karyawan, jika kepuasan kerja menurun maka *turnover* akan meningkat. Menurut Mobley dalam Siregar (2020) aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya adalah :

- a. Aspek pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkan ketrampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
- b. Aspek imbalan merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja sehingga banyak pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kerja karyawan dengan meningkatkan imbalan kerja.
- c. Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.
- d. Aspek pimpinan atau atasan menyangkut hubungan dengan bawahan atas kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan



kerja.

- e. Aspek rekan kerja, hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan kerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama, tidak menyenangkan dan tidak memuaskan (Mobley, 1986).

Banyak penelitian yang menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* karyawan. Mathis dan Jackson dalam Witasari (2009) mengidentifikasi bahwa keluar masuk (*turnover*) karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya. Ditambahkan pula bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan. Mereka yang kepuasan kerjanya lebih rendah mudah untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Studi lainnya yang dikemukakan Kalbers dan Fogarty (1995) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *turnover intentions* mempunyai hubungan negatif.

Tan dan Iqbaria dalam Witasari (2009) menemukan bukti empiris pada profesional sistem informasi yang sering diindikasikan memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang rendah, sehingga *keinginan berpindah* profesional tersebut lebih tinggi

dibandingkan dengan profesional lainnya. Hal tersebut mendukung penelitian Passewark dan Strawser (1996) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dan *keinginan berpindah* mempunyai pengaruh langsung dan memiliki hubungan negatif.

#### **Hubungan Komitmen Organisasional dengan Turnover Intentions**

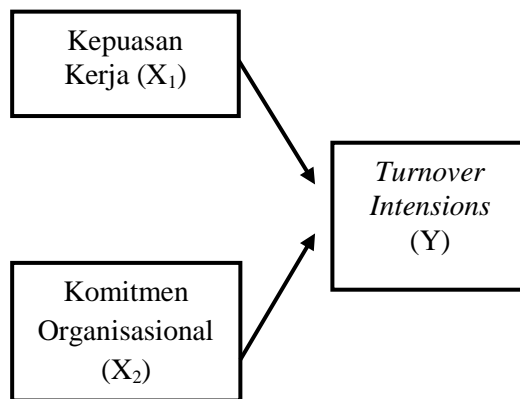
Ada 2 (dua) sumber komitmen organisasional yang berbeda, yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Dimensi berganda komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1993), mempunyai hubungan yang berbeda terhadap maksud *turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Hasil penelitian Ketchand dan Strawser dalam Witasari (2009) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi komitmen organisasional mempunyai efek pembeda dengan konsekuensi organisasional, yaitu kepuasan kerja dan *turnover intentions*.

Bukti riset yang dilakukan Hom, Katerberg dan Hulin dalam Witasari, (2009) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional baik dengan kemangkiran maupun tingkat keluarnya karyawan. Komitmen organisasional agaknya merupakan peramal yang lebih baik karena merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (Porter et al., 1994). Mathieu dan Zaiac dalam Witasari (2009) menyimpulkan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dan berbagai hasil seperti tingginya kinerja, rendahnya

tingkat keluarnya karyawan, dan rendahnya tingkat kemangkiran karyawan.

Meyer et. al., (1993) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan *turnover intentions* karyawan. Diperkuat oleh Jenkins et. al., (1992) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif berhubungan dengan penurunan *turnover intentions*, sedangkan komitmen berkelanjutan berhubungan negatif dengan *turnover intentions* karyawan.

#### KERANGKA PEMIKIRAN



Dari Gambar diatas terlihat bahwa *turnover intensions* diduga dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yakni kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jika perusahaan mampu memenuhi harapan karyawan pada kedua faktor tersebut maka, keinginan karyawan untuk keluar akan menurun.

#### Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran, 2006). Hipotesis mempunyai paling tidak salah satu

dari beberapa fungsi sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya (Umar, 2005).

Dari permasalahan yang ada, dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada hubungan kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap *turnover intentions* karyawan Matahari Department Store.

Ha : Ada hubungan kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap *turnover intentions* karyawan Matahari Department Store.

#### METODE PENELITIAN

##### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan atau berkorelasi dengan satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Sinulingga, 2011).

##### Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek penelitian (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan operasional di Matahari Department Store Plaza Medan Fair yang terdiri dari pramuniaga dan kasir. Jumlah pramuniaga dan kasir hingga 31 Agustus 2020 sebanyak 38 orang.

##### Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner yaitu daftar yang berisi pertanyaan – pertanyaan untuk diisi oleh para responden yakni karyawan operasional di Matahari Department Store Plaza Medan Fair yang terdiri



dari pramuniaga dan kasir. Pertanyaan disusun berdasarkan indikator pada definisi operasional variabel.

- b. Studi dokumentasi, mengumpulkan data dan informasi dari dokumen perusahaan dan berbagai literatur yang berkaitan dengan *turnover intentions*.

**Analisis Data**

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen yakni kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan *turnover intentions* maka digunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*, yang merupakan jenis analisis yang paling sering digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara dua variabel. Analisis korelasi pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS* versi 20.

Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2012) :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi variabel x dengan variabel y.

xy = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dengan variabel y.

x = Variabel Independen yang terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional

y = Variabel Dependen *Turnover Intentions*

n = Jumlah subyek penelitian

Sedangkan penafsiran terhadap koefisien korelasi adalah :

r = 0 atau mendekati 0, maka hubungan kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan kedua variabel sangat kuat, dan hubungan searah

r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan keduanya sangat kuat, dengan hubungan berlawanan

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intentions*. Arti dari nilai r dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi Nilai

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Erat
0,60 – 0,799	Erat
0,40 – 0,599	Cukup Erat
0,20 – 0,399	Tidak Erat
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Erat

Sumber :Situmorang dan Lufti (2011)

**PEMBAHASAN**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang merupakan sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk menanyakan hal yang ingin diukur atau diketahui. Untuk uji validitas dan uji reliabilitas diambil sampel 30 kasir dan pramuniaga di Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi. Keberhasilan alat ukur menjalankan fungsinya sebagai alat ukur apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan hasil ukur dengan cermat dan akurat.

**Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.

Suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen (kuesioner) yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Analisis validitas yang digunakan adalah uji korelasi *pearson product moment* yang diolah menggunakan program SPSS versi 20.

Dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden yang tidak menjadi bagian dari 38 responden untuk penyebaran kuesioner untuk analisis regresi berganda, maka dilakukan analisis korelasi antara skor pertanyaan dengan nilai standar validitas. Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan 0,30 maka dapat dinyatakan item tersebut valid, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid (Sugiyono, 2012). Hasil *output* SPSS menunjukkan seluruh pertanyaan pada tiap variabel memiliki nilai validitas lebih besar dari 0,30 sehingga dinyatakan valid, dan dapat digunakan pada penelitian ini.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas sering diartikan juga sebagai keajegan atau konsisten (Sugiyono, 2012). Dalam suatu kelompok item – item pertanyaan dinyatakan reliabel bilamana angka koefisien *alpha cronbach*  $\alpha \geq 0,60$  (Arikunto 2010).

Hasil *output* SPSS menunjukkan nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 hal ini menunjukkan bahwa variabel reliabel atau handal untuk digunakan pada penelitian.

**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $24,007 > 3,267$ ), maka  $H_0$  ditolak. berarti ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama – sama terhadap *turnover intentions*.

**Hasil Analisis Korelasi Pearson Product Moment**

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20, diperoleh hasil atau *output* korelasi *pearson product moment* dengan alpha 0,05 (masing-masing 0,025 pada satu arah) dan tingkat signifikansi yang menunjukkan hubungan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intentions* seperti terlihat pada

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

		Correlations		
		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	Turnover Intensions
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.507**	-.488**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002
	N	38	38	38
Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	.507**	1	-.313
	Sig. (2-tailed)	.001		.056
	N	38	38	38
Turnover Intensions	Pearson Correlation	-.488**	-.313	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.056	
	N	38	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Untuk menguji hipotesis, dapat dilihat pada kolom Sig. (2-tailed) dengan ketentuan jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, sebaliknya jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak. Pada Tabel 6.7 nilai Sig variabel kepuasan kerja adalah 0,002 yang berarti bahwa Ho<sub>1</sub> ditolak, artinya ada hubungan kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) secara signifikan terhadap *turnover intentions* di Matahari Department Store Plaza Medan Fair.

Pada variabel komitmen organisasional nilai Sig sebesar 0,056 yang berarti Ho<sub>2</sub> diterima, artinya tidak ada hubungan komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) secara signifikan

Dari Tabel 2 juga menghasilkan nilai koefisien korelasi atau keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, hasil tersebut diuraikan sebagai berikut :

- a. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki hubungan yang **cukup erat** dengan *Turnover Intentions* (Y) karena memiliki nilai korelasi pearson sebesar -0,488. Kemudian hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dengan *Turnover Intentions* (Y) **signifikan** karena memiliki nilai Sig. yakni 0,02 lebih kecil dari 0,05 (0,02 < 0,05). Arah hubungan antara Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dengan *Turnover Intentions* (Y) **berkorelasi negatif**, artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan akan menurunkan *Turnover Intentions* sebesar 0,488 , begitu juga sebaliknya jika Kepuasan Kerja menurun sebesar 1 (satu) satuan, maka

*Turnover Intentions* akan meningkat sebesar 0,488.

- b. Hubungan antara variabel Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>) dengan *Turnover Intentions* (Y) **tidak signifikan** karena memiliki nilai Sig. yakni 0,056 lebih besar dari 0,05 (0,056 > 0,05). Arah hubungan antara Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dengan *Turnover Intentions* (Y) **berkorelasi negatif**, artinya setiap peningkatan Komitmen Organisasional sebesar 1 (satu) satuan tidak akan menurunkan *Turnover Intentions* sebesar 0,313 , begitu juga sebaliknya jika Komitmen Organisasional menurun sebesar 1 (satu) satuan, maka *Turnover Intentions* tidak akan meningkat sebesar 0,313.

Dari hasil nilai setiap variabel independen, dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki hubungan paling kuat dengan *Turnover Intentions* adalah Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) karena memiliki nilai korelasi *pearson product moment* paling tinggi yakni 0,488 , sedangkan variabel Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *Turnover Intentions*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- a. Faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang memiliki hubungan erat terhadap *turnover intentions* kasir dan pramuniaga di Matahari Department Store Plaza Medan Fair. Korelasi antara kepuasan kerja dengan *turnover intentions* dalam

bentuk korelasi negatif yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intentions* di Matahari Department Store Plaza Medan Fair.

- b. Faktor komitmen organisasional tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intentions* di Matahari Department Store Plaza Medan Fair. Naik atau turun komitmen organisasional kasir dan pramuniaga tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intentions* di Matahari Department Store Plaza Medan Fair.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita, 2006, *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentions: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang
- Ardiyanto, Didik, 2003, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Karyawan untuk Berpindah: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa, *Jurnal Maksi*, Vol. 2, Januari, pp.64-82
- DeMicco, Frederick J and Reid, Robert D, 1998, *Older Workers: A Hiring Resource for The Hospitality Industry*, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, May, pp. 56-62
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hulin, C. L., R. B. Ewen, P.C. Smith, & E. A. Locke, 2008, *An Empirical test of the herzberg two factor theory*, *Journal Applied Psychology*, 544-550, Proquest Database
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W, 1998, *Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment*, *Journal of Organizational Behavior*, 19 : 305-320
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Andi, Yogyakarta
- Manullang, M., 1996, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Meyer, John, P., Allen, Natalie, J. & Smith, Catherina A, 1993, *Commitment to Organizational and Occupation : Extention and Test of a Three Component Conceptualization*, *Journal Applied Psychology*, Vol. 78. No.4
- Mobley, W. H., 1996, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*, Terjemahan, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta

- Mueller, John Dwight Kammeyer, 2003, *Turnover Process in a Temporal Context : It's about Time*, on line (www.emeraldinsight.com)
- Nahusona, Hilda CF, Rahardjo, Mudji, Rahardjo, Susilo Toto, 2004, *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah: Studi Kasus pada PT. Bank Papua*, Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Vol. 1, No. 2, Juli, pp.63 - 82
- Pasewark, W.R., and J.R. Strawser, 1996, *The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity an A Professional Accounting Environment*, Behavioral Research in Accounting, Vol.8, pp. 91 - 113
- Pebriyanti, Ni Kadek Sri, I Ketut Dunia dan Kadek Rai Suwena, 2020, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar*, Vol 3, No 1 (2020) - E-Journal - Undiksha, Denpasar
- Perdana, Dika Yudha, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nyonya Meneer Semarang*, e-prints, Universitas Diponegor, Semarang
- Pophal, Lin Grensing, 2000, *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*, Edisi Pertama, Prenada Media, Jakarta
- Porter, L.W., R. Steers, R. Mowdey, and P. Boulian, 1994, *Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Tecnicants*, Journal Applied Psychology, Vol. 59, October, pp.603-609
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks, Jakarta
- Rousseau, L., 1994, *What are The real Costs of Employee Turnover ?*, CA Magazine, Vol. 117, December, pp.48-55.
- Sekaran, Uma, 2006, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Penerjemah : Kwan Men Yon, Salemba Empat, Jakarta
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinulingga, Sukaria, 2011, *Metode Penelitian*, USU Press, Medan
- Siregar, Ivan Hasnanda, 2020, *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sibadihon Sawitta Torop Lestari, Geladikarya, Pascasarjana Universitas Sumatera Utara*, Medan
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Lufti, Muslich, 2011, *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, USU Press, Medan
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Yogyakarta
- Witasari, Lia, 2009, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentionss* (Studi Empiris pada Novotel

- Semarang, Magister  
Manajemen, Universitas  
Diponegoro, Semarang
- Woods, Robert H and Macaulay,  
James F, 1989, *R for  
Turnover: Retention  
Program that Work*, Cornell  
Hotel and Restaurant  
Administration Quarterly,  
May, pp.78 – 90
- Zeffane, Rachid, 1994,  
*Understanding Employee  
Turnover : The Need for  
a Contingency Approach*,  
International Journal of  
Manpower, Vol. 15, No. 9,  
pp. 1-14
- [www.matahari.co.id](http://www.matahari.co.id)