

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION
KARYAWAN PT. MAYAPADA AUTO SEMPURNA PEKANBARU**

**Bima Saputra¹⁾
Jumiati Sasmita²⁾
Susi Hendriani³⁾**

¹⁾Mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

²⁾Dosen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

³⁾Dosen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan turnover intention karyawan di PT. Mayapada Auto Sempurna Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penelitian secara empirik melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Mayapada Auto Sempurna, (2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Mayapada Auto Sempurna, (3) Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna, (4) Budaya organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna, (5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi pada PT. Mayapada Auto Sempurna, (6) Budaya organisasi berpengaruh terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi pada PT. Mayapada Auto Sempurna. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya turnover intention dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh budaya organisasi karyawan melalui komitmen organisasi dan (7) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya turnover intention dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh komitmen organisasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Turnover menjadi penghambat ketika perusahaan tengah berusaha untuk menghadapi tantangan dalam dunia bisnis yang begitu pesat dimana membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Turnover merupakan rasio perpindahan

karyawan keluar dari perusahaan dalam waktu satu periode baik itu secara sukarela (*voluntary*) yang berasal dari keinginan karyawan itu sendiri maupun secara tidak sukarela (*involuntary*) seperti pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Turnover atau perpindahan karyawan dapat mengganggu stabilitas dan

kinerja perusahaan, Glebbeek & Bax dalam Mbah (2012:276) mengungkapkan bahwa turnover menjadi indikator kinerja perusahaan dan berpengaruh negatif terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi.

Sedangkan *turnover intention* merupakan niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan, banyak faktor yang dapat menyebabkan seseorang berniat atau berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, misalnya lingkungan kerja, upah yang tidak sesuai dengan yang diharapkan atau berhubungan dengan karir, tentunya hal ini juga sangat mengkhawatirkan yang akan berdampak kepada tinggi rendahnya angka turnover di suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor (*two factor theory*) yang menjadi grand teori dalam penelitian, teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang mengemukakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja misalnya kesempatan, pengakuan, kemajuan dan perkembangan, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, gaji, pengembangan karir yang dapat membuat komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja semakin rendah sehingga menimbulkan angka turnover yang tinggi.

Turnover masih menjadi salah satu isu penting dalam perkembangan perusahaan dan hal ini juga mendapat perhatian serius dari pihak manajemen khususnya sumber daya manusia. Kendala yang dihadapi oleh

perusahaan ketika angka turnover tinggi yaitu bagaimana mengisi kekosongan akibat ditinggalkan oleh karyawan yang keluar, tentu akan membutuhkan waktu, biaya dan tenaga untuk proses perekrutan, pelatihan, biaya penempatan maupun kompensasi yang akan diberikan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) tentunya menjadi sebuah pertanyaan besar yang harus dijawab sendiri oleh suatu perusahaan dengan angka turnover yang cukup tinggi.

PT. Mayapada Auto Sempurna merupakan holding company yang memiliki salah satu unit usaha dealer otomotif dengan pemegang salah satu merk mobil Amerika yaitu Ford yang memiliki showroom, service, sparepart yang berlokasi di Pekanbaru, Batam, Duri serta memiliki unit usaha penyewaan mobil (*Fleet Rent a Car*), yang berlokasi di Jambi dan Prabumulih (Palembang), dituntut mampu bisa berkompetisi dengan kompetitor yang bergerak dibidang usaha yang sama, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten untuk menjalankan sebuah unit usaha dengan persaingan yang cukup ketat. Dengan latar belakang usaha tersebut perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan kompetitor dengan didukung oleh sumber daya manusia untuk menjalankan bisnis di semua lini, namun PT. Mayapada Auto Sempurna memiliki permasalahan dimana memiliki angka turnover yang tergolong tinggi.

Kondisi tingkat perputaran karyawan ini tentunya sangat mempengaruhi stabilitas kegiatan operasional di dalam perusahaan. Meskipun di iringi

dengan penambahan jumlah karyawan, namun hal ini tidak serta merta dapat langsung mengkondisikan pelaksanaan kerja yang baik karena karyawan yang baru direkrut tentunya membutuhkan penyesuaian terhadap lingkungan dan pekerjaan baru yang menjadi tugasnya, jadi level *turnover* yang tinggi dapat dikatakan sangat tidak efektif bagi perusahaan.

Di sisi lain PT. Mayapada Auto Sempurna merupakan perusahaan keluarga (*family company*), dimana manajemen yang dijalankan didalamnya masih terdapat unsur paterinial. Dikutip dari www.jakartaconsulting.com mengenai perusahaan keluarga juga mempunyai aspek-aspek yang merugikan, misalnya munculnya *confusing organization* yaitu organisasi yang membingungkan dikarenakan distribusi power anggota keluarga yang tidak sesuai struktur organisasi yang ada dan berakibat pada pengambilan keputusan. Dominasi keluarga juga dapat menimbulkan alasan yang tidak berada dalam logika bisnis (*family reason over business logic*) dalam pengambilan keputusan bisnis. Juga munculnya sindrom anak manja (*spoiled child syndrome*), berupa toleransi terhadap anggota keluarga yang tidak kompeten, adanya kepemimpinan ganda dan yang terpenting adalah munculnya kemungkinan konflik keluarga yang dapat membelah perusahaan. Sisi negatif lainnya adalah tiadanya garis tegas antara persoalan perusahaan dan persoalan pribadi, kesetiaan lebih kepada pribadi ketimbang organisasi, prosedur yang lebih bertumpu kepada situasi, yang pada dasarnya sangat

tergantung dari penilaian pemilik, dan transparansi yang rendah.

Budaya organisasi menjadi identitas suatu perusahaan yang menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh suatu perusahaan, dimana nilai-nilai tersebut didapat dari hasil pemikiran, seleksi dan evaluasi yang pada akhirnya dijunjung tinggi oleh perusahaan dan dijalankan oleh segenap anggota perusahaan. Budaya organisasi mempengaruhi secara keseluruhan baik itu perusahaan melalui visi, misi maupun nilai-nilai perusahaan serta bagaimana sumber daya manusia memandang perusahaan secara keseluruhan, misalnya ; pekerjaan, lingkungan kerja, maupun kesempatan mereka tetap berada di dalam perusahaan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya berdasarkan suka atau tidak terhadap budaya organisasi.

Dari pemaparan yang telah diuraikan di latar belakang dalam penelitian ini berbagai penelitian telah dilakukan untuk menghubungkan pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. Robbin (2006) mengatakan bahwa karyawan yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan, akan dapat mengurangi komitmen terhadap perusahaan. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila

persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Masih menurut Robbins dan Judge (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan.

Mathis dan Jackson (2002:100) mengemukakan bahwa komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran karyawan karena komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan, faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja. Sedangkan penelitian Tnay et al (2013:201) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan berhubungan dengan *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee, Huang, & Zhao (2014) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, ketika karyawan puas dan memahami nilai pekerjaan mereka, mereka bersedia untuk bertahan di perusahaan. Agung AWS Wasposito, et al (2013) mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee, Huang, & Zhao (2014) bahwa tingkat kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Sementara dalam penelitian

yang dilakukan oleh Yesava Daniel Purba (2006) pengawasan dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi keinginan berpindah di sisi lain upah, rekan kerja, dan kesempatan promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah. penelitian lain yang dilakukan oleh Toly (2001) menemukan bahwa kepuasan kerja dengan keinginan berpindah memiliki korelasi dengan tingkat signifikansi yang rendah dan disimpulkan bahwa seseorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah masih belum sampai pada pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan perbedaan kesenjangan penelitian tersebut oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengajukan judul penelitian "*Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna Pekanbaru*

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka dapat diurai perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Mayapada Auto Sempurna?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Mayapada Auto Sempurna?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja

- terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mayapada Auto Sempurna?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mayapada Auto Sempurna?
 5. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di PT. Mayapada Auto Sempurna?
 6. Apakah terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di PT. Mayapada Auto Sempurna?
 7. Apakah terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mayapada Auto Sempurna?
- turnover intention* karyawan di PT. Mayapada Auto Sempurna
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mayapada Auto Sempurna
 5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di PT. Mayapada Auto Sempurna
 6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di PT. Mayapada Auto Sempurna
 7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mayapada Auto Sempurna

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang serta rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Mayapada Auto Sempurna
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Mayapada Auto Sempurna
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Akademik
Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan informasi bagi mahasiswa program studi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam aplikasi teori dan pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan evaluasi kepada manajemen perusahaan dalam

mengelola karyawan untuk mengurangi tingkat turnover.

3. Peneliti

Memberikan pengetahuan kepada penulis mengenai bagaimana jalannya proses penelitian yang berkaitan dengan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia serta aplikasi antara kondisi dilapangan dan teori yang penulis peroleh selama diperkuliahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention dalam bahasa Indonesia disebut sebagai intensi keluar, memiliki makna yaitu niat atau keinginan untuk pindah. Menurut Azwar dalam Kurniasari (2004), mengatakan bahwa intensi merupakan fungsi dari tiga determinan dasar, yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku, ke dua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang bersangkutan, dan yang ketiga adalah aspek kontrol perilaku yang dihayati.

Dalam dunia dunia kerja *turnover intention* (intensi keluar) dicirikan dengan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan perusahaan. Zeffane dalam Kurniasari (2005) menyatakan bahwa *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Robbins (2006), *turnover* dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*), menurut Shaw (1998) *Voluntary turnover* merupakan

keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Harnoto (2002:2): “Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan dalam sebuah perusahaan, sebagai berikut : (1) Absensi yang meningkat, (2) Mulai malas bekerja, (3) Peningkatan terhadap pelanggaran tatatertib kerja, (4) Peningkatan protes terhadap atasan dan (5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Robbins (2006) mengatakan ada dua pendekatan dalam pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

1. *Single global rating method*, yaitu adanya respon terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan prestasi kerja.
2. *Summation of job facet method*, cara ini mengindikasikan elemen-elemen kerja yang dinyatakan karyawan bagaimana perasaan mereka terhadap elemen tersebut.

Sedangkan menurut Isyandi (2004:137) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Schermerhorn JR, et al (dalam Isyandi 2004:139) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkatan perasaan secara positif maupun negatif tentang tugas-tugas kerja yang berhubungan dengan pengganti pekerjaan. Kepuasan kerja tersebut dapat diukur dengan 5 fase kepuasan yaitu : (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Kualitas supervisi, (3) Promosi, (4) Upah atau gaji, (5) Orang yang bekerja.

Luthans (2002:126) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthans (1997:431), kepuasan kerja terdiri dari atas lima indikator, yaitu :

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan

promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapannya.

2. Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
3. Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
4. Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya.
5. Kepenyeliaan (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Robbins (2003) memberikan 4 (empat) poin dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kerja yang secara mental menantang, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik.
2. Ganjaran yang pantas, sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan, sesuai yang diharapkan oleh karyawan.
3. Kondisi kerja yang mendukung, lingkungan kerja yang baik dan

nyaman memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara baik pula.

4. Rekan sekerja yang mendukung, kebanyakan karyawan menginginkan kebutuhan akan interaksi sosial di lingkungan kerja, oleh karena itu tidaklah mengejutkan jika mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Siagian dalam Nurmansyah (2011:238) menyatakan bahwa harapan-harapan para karyawan pada organisasi biasanya tercermin antara lain :

1. Kondisi kerja yang baik
2. Merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan
3. Cara pendisiplinan yang diplomatis
4. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja
5. Kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya
6. Penggajian yang adil dan wajar
7. Kesempatan promosi dan berkembang dalam organisasi
8. Adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi
9. Jaminan adanya perlakuan yang adil dan obyektif
10. Pekerjaan yang menarik

Sedangkan menurut Rivai (2010:860) faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah : (1) Isi pekerjaan, (2) Supervisi, (3) Organisasi dan manajemen, (4) Kesempatan untuk

maju, (5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, (6) Rekan kerja dan (7) Kondisi pekerjaan.

Budaya Organisasi

Schein (dalam Wirawan, 2007:8) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Menurut Robert G. Owen (dalam Wirawan, 2007:9) budaya organisasi adalah norma yang menginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai organisasi di atas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, peraturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan karyawan dan kliennya.

Robbins (2006:721) mengemukakan bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem nilai tersebut dibangun oleh 7 karakteristik sebagai karakteristik primer dari budaya organisasi, 7 karakteristik tersebut yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*).
Tingkatan dimana para karyawan

- terdorong untuk berinovasi dan mengambil resiko.
2. Perhatian yang rinci (*attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.
 3. Orientasi hasil (*outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
 4. Orientasi pada manusia (*people orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
 5. Orientasi tim (*team orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
 6. Keagresifan (*aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) memiliki sifat agresif dan kompetitif.
 7. Kemantapan atau stabilitas (*stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Komitmen Organisasi

Secara umum komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dimana karyawan berupaya mengidentifikasi diri serta terlibat untuk kepentingan perusahaan. Menurut Robbin (2006)

Komitmen organisasi yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Koesmono (2007:33) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki dalam Koesmono (2007:34) berpendapat bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (2006) yang mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Steers dan Porter (dalam S. Pantja Djati, et al, 2003:31), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Lebih rinci lagi Ganesan dan Weitz (1996) dalam Taurisa dan Ratnawati (2012) menguraikan tiga bentuk dimensi komitmen organisasi menjadi sebuah indikator yang akan digunakan dalam penelitian, indikator tersebut antara lain : 1) Perasaan menjadi

bagian dari organisasi, 2) Kebanggaan terhadap organisasi, 3) Kepedulian terhadap organisasi, 4) Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi, 5) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, 6) Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap 127 karyawan atau responden PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang, berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan persamaan struktur atau SEM (Structure Equational Modeling) membuktikan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja (2) Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional, (3) Terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, (4) Terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan, (5) Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. dan (5) Terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Chun-Chang Lee, Sheng-Hsiung Huang dan Chen- Yi Zhao (t.th) dalam hasil penelitian mereka yang berjudul "A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of Hotel Empolyees" mengenai faktor-faktor

yang mempengaruhi *turnover intention* adapun variabel yang mengikat yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan tingkatan gaji, bahwa hasil survei mengindikasikan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Ketika karyawan puas terhadap nilai pekerjaannya, karyawan akan tetap bertahan di perusahaan. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula komitmen terhadap perusahaan dan lebih bersedia berkorban untuk organisasi, yang mana hal ini akan mengurangi *turnover intention*.

Hasil penelitian Hilda C.F. Nahusona, *et al* (2004) melalui analisis faktor-faktor mempengaruhi turnover intention, hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Mustika (2012) dengan mengukur pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Samuel Emeka Mbah & C. O . Ikemefuna (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State* dengan menggunakan metode survei terhadap karyawan menggunakan kuisisioner, wawancara dengan tenaga HR (*Human Resource*) berpengalaman serta dokumen karyawan mengungkapkan bahwa : 1) Semakin

besar kepuasan kerja semakin kecil kemungkinan adalah keinginan berpindah, 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan dengan gaji, semakin rendah intensi turnover karyawan, 3) Hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi kepuasan dengan sifat pekerjaan semakin rendah turnover karyawan dan 4) Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan dengan pengawasan semakin rendah turnover intention karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspodo, et al (2013) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Kadiman dan Rr. Dian Indriana T.L (2012) melalui penelitiannya dengan melakukan uji parsial terhadap hipotesis kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention ($t_{hitung} = -3,904$, $p < 0,05$). Diperkuat hasil penelitian oleh I Ketut Mustika (2012) dengan judul “*Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Pengaruhnya Terhadap Intent To Leave Karyawan*” pada industri jasa perhotelan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap turnover intention dilihat dari besarnya pengaruh antar variabel sebesar -0,774 atau 77,4% (negatif).

Novita Sidharta dan Meily Margaretha (2011) melakukan studi empiris mengenai dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan turnover intention di salah satu perusahaan garment dengan 145 responden setelah dilakukan analisis

korelasi dan regresi menggunakan SPSS terbukti bahwa kepuasan kerja berhubungan negative dengan turnover intention artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin kecil turnover intention ($B = -0,266$, $\rho = 0,01$). Adhi Setyanto, et al (2013) melalui penelitiannya menggunakan analisis SEM (*Structure Equational Modeling*) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar -0,215 dan melalui perhitungan *total effect* bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *intention to quit* secara langsung sebesar -0.238.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention

Menurut Kadiman dan Rr. Dian Indriana T.L (2012) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, berdasarkan penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa karyawan dengan budaya organisasinya tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh I Ketut Mustika (2012) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dimana dimensi budaya organisasi disiplin, motivasi kerja, koordinasi, promosi, dan perlakuan yang manusiawi melalui pengujian antar variabel terhadap turnover intention mempunyai pengaruh sebesar -0,441, artinya jika konstruk budaya organisasi yang

diukur tinggi maka tingkat turnover yang terjadi akan turun.

Ramesh Kumar, Charles Ramendran, dan Peter Yacob (2012) melalui penelitiannya yang berjudul "A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment" membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap turnover intention, ketika penerimaan terhadap budaya organisasi tinggi, maka tingkat turnover rendah. Budaya organisasi yang positif juga mendukung perilaku positif dan motivasi, dimana cenderung mendorong karyawan bersungguh-sungguh untuk bekerja sama satu sama lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Malik (2014) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment samarinda membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Selain itu hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Norul Akma Mansor, et al (2014) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention auditor, dari hasil penelitian tersebut bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang mana dapat memberikan indikasi bahwa auditor yang bekerja di dalam budaya organisasi yang positif dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi dalam pekerjaan mereka dibandingkan dengan mereka yang mengalami budaya organisasi negatif, hal ini

secara tidak langsung akan mengurangi keinginan untuk pindah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Kadiman dan Rr. Dian Indriana T.L (2012) dalam penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi dengan tiga variabel yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin rendah keinginan untuk berhenti (*turnover intention*).

Hasil penelitian Ramesh Kumar, et.al (2012) membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap turnover intention, dimana komitmen organisasi akan berpengaruh dengan turnover intention dengan taraf signifikan sebesar 0.000. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hilda C.F. Nahusona, et.al (2004) membuktikan bahwa komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sidharta dan Meily Margaretha (2011) melalui variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap turnover intention artinya semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin rendah tingkat turnover intention yang terjadi.

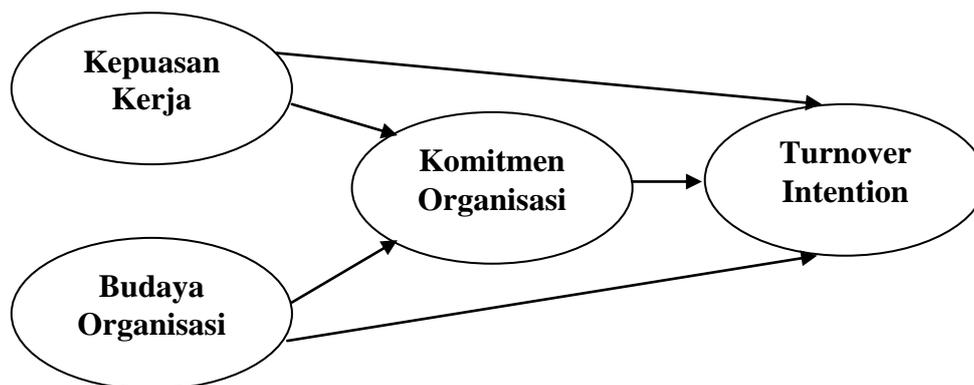
Rohani Salleh, et al (2012) melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi terhadap

turnover intention terhadap 100 orang karyawan sebuah perusahaan retail di Malaysia melalui penelitian tersebut bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap turnover intention, komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada tingkat turnover yang rendah. Penelitian lain yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention dikemukakan I Ketut Mustika (2012) bahwa komitmen organisasi

mempunyai pengaruh terhadap turnover intention ditinjau dari besarnya pengaruh antar variabel bahwa komitmen organisasi terhadap turnover intention mempunyai nilai sebesar $-0,572$ (negatif), dimana komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingkat turnover yang rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber :

Rivai (2010), Taurisa dan Ratnawati (2012), Ahmad Faisal Mahdi, et al (2012), Soedjono (2005). diolah

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan dengan didukung oleh teori-teori yang ada serta didukung dengan penelitian terdahulu, maka penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Mayapada Auto Sempurna

H2 : Terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Mayapada Auto Sempurna

H3 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mayapada Auto Sempurna

H4 : Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mayapada Auto Sempurna

H5 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel

mediasi di PT. Mayapada Auto Sempurna

H6 : Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di PT. Mayapada Auto Sempurna

H7 : Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mayapada Auto Sempurna

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mayapada Auto Sempurna yang berlokasi di Jl. Riau No. 18 A – E Pekanbaru.

Sumber Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini bersumber pada data primer dan sekunder :

Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna, menggunakan kuesioner secara personal untuk mengungkap aspek yang hendak diukur.

Data Sekunder

Merupakan data penunjang yang diperoleh dari dokumentasi perusahaan, pengamatan secara langsung di lapangan maupun bersumber dari literatur kepustakaan yang berkorelasi dengan aspek yang ingin diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna Pekanbaru yaitu sebanyak 224 orang.

Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam Riduan (2005:65) sebagai berikut :

$$\eta = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$\eta = \frac{224}{224(0,05)^2 + 1}$$

$$\eta = 143$$

Keterangan :

η = Jumlah sample

N = Jumlah populasi

d = Presisi yang ditetapkan (5%)

Dari perhitungan rumus diatas diperoleh sampel sebanyak 143 responden.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dimana responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

Kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna berupa kuesioner tertutup, dimana kuesioner menggunakan skala

Likert 1-5 dimana alternatif pilihan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Teknik Analisis Data

Persamaan I :

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Persamaan II :

$$Y_2 = a_2 + b_1Y_1 + e$$

Keterangan :

- Y_1 = Variabel Komitmen Organisasi
- Y_2 = Variabel *Turnover Intention*
- X_1 = Variabel Kepuasan Kerja
- X_2 = Variabel Budaya Organisasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Standar error (variabel diluar penelitian)

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*).

Uji Instrumen

Uji validitas

Menurut Sugiyono (2007), kriteria pengujian analisis butir yaitu jika koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka butir pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

Teknik analisis yang akan digunakan yaitu regresi linier berganda, secara matematis analisis jalur (*path Analysis*), bertujuan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur dari hubungan kausalitas antar variabel, adapun model persamaan untuk analisis jalur adalah sebagai berikut :

Uji realibilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha Cronbach*. Sedangkan untuk reliabilitas, bila nilai *alpha* > 0,6 maka instrumen yang digunakan adalah reliabel. (Santoso, 2000).

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Note:

- α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
- K = Jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor item
- s_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinieritas
Menurut Imam Ghozali (2005:91) tujuan dari uji multikolinieritas adalah: “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*”
- b. Uji Autokorelasi
Uji Autokorelasi dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, berarti ada persoalan atau *problem autokorelasi*. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.
- c. Uji Heteroskedastisitas
Bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2005:105).
- d. Uji normalitas
Uji Normalitas untuk mengetahui apakah model

regresi variabel dependent, independent atau keduanya mempunyai berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas data digunakan analisis grafik dan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)
Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam pengujian t-hitung adalah sebagai berikut:
 - a) Jika probabilitas $>$ dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$, H_0 diterima dan H_a di tolak. Ini berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) Jika probabilitas \leq dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Uji simultan (Uji F)
Uji simultan (uji F) bertujuan untuk melihat variable independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau terikat dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{table} , dengan ketentuan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{table} maka H_0 ditolak H_a diterima, dengan tingkat kepercayaan 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (H₁)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama (H₁) digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, jika:

a. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji

b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji.

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda dengan menggunakan metode SPSS, maka hasil analisis adalah:

Tabel 4.1 : Hasil Uji Hipotesis Pertama (H₁)

Variabel	Analisa Regresi					Hasil
	Koefisien	t _{hitung}	Sig	Korelasi Partial	t _{tabel}	
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,368	5,933	0,000	0,447	1,655	Signifikan

a. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*
 Sumber : Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas hasil uji hipotesis di atas terlihat bahwa: variabel kepuasan kerja (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,933 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,655 atau besarnya signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$). Ini artinya variabel bebas kepuasan kerja dapat menerangkan variabel tidak bebas (komitmen organisasi). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, jika:

a. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji

terhadap komitmen organisasi PT. Mayapada Auto Sempurna.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (H₂)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua (H₂) digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan membandingkan t_{hitung} dengan

b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji.

Berdasarkan hasil analisa menggunakan metode SPSS, maka regresi linier berganda dengan hasil analisis adalah:

Tabel 4.2 : Hasil Uji Hipotesis Kedua (H₂)

Variabel	Analisa Regresi					Hasil
	Koefisien	t _{hitung}	Sig	Korelasi Partial	t _{tabel}	
Budaya Organisasi (X ₂)	0,389	6,354	0,000	0,472	1,655	Signifikan

a. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*

Sumber : Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas hasil uji hipotesis di atas terlihat bahwa: variabel budaya organisasi (X₂) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,933 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,655 atau besarnya signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 (0,000 < 0,05. Ini artinya variabel bebas budaya

organisasi dapat menerangkan variabel tidak bebas (komitmen organisasi). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT. Mayapada Auto Sempurna.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (H₃)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis ketiga (H₃) digunakan uji

:

a. t_{hitung} ≥ t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima

Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji

b. t_{hitung} ≤ t_{tabel} maka Ho diterima dan Ha ditolak

t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada α = 0,05, jika

Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji.

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda dengan menggunakan metode SPSS, maka hasil analisis adalah:

Tabel 4.3 : Hasil Uji Hipotesis Pertama (H₁)

Variabel	Analisa Regresi					Hasil
	Koefisien	t _{hitung}	Sig	Kor. Partial	t _{tabel}	
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,371	6,248	0,000	0,466	1,655	Signifikan

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber : Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas hasil uji hipotesis di atas terlihat bahwa:

variabel kepuasan kerja (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,248 lebih besar dari t_{tabel}

yaitu 1,655 atau besarnya signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$). Ini artinya variabel bebas kepuasan kerja dapat menerangkan variabel tidak bebas (*turnover intention*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention (H₄)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis keempat (H₄) digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, jika:

a. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji

b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji.

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda dengan menggunakan metode SPSS, maka hasil analisis adalah:

Tabel 4.4 : Hasil Uji Hipotesis Keempat (H₄)

Variabel	Analisa Regresi					
	Koefisien	t_{hitung}	Sig	Korelasi Partial	t_{tabel}	Hasil
Budaya Organisasi (X2)	0,467	8,563	0,000	0,585	1,655	Signifikan

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber : *Data Olahan, 2015*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas hasil uji hipotesis di atas terlihat bahwa: variabel budaya organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar 8,563 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,655 atau besarnya signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi (H₅)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua (H₂) dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.5 : Hasil Uji Secara Langsung Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y2)

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. MAYAPADA AUTO SEMPURNA PEKANBARU

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,551	1,689		8,025	,000
	Kepuasan Kerja	,371	,059	,466	6,248	,000

a Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan, 2015

Tabel 4.6 : Hasil Uji Secara Langsung Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y1)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,484	1,765		7,641	,000
	Kepuasan Kerja	,368	,062	,447	5,933	,000

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Olahan, 2015

Tabel 4.7 Hasil Uji Secara Tidak Langsung Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y2) Melalui Komitmen Organisasi (Y1)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,458	1,826		3,536	,001
	Kepuasan Kerja	,135	,062	,169	2,171	,032
	Budaya Organisasi	,318	,063	,398	5,028	,000
	Komitmen Organisasi	,209	,074	,216	2,824	,005

a Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 4.5, Tabel 4.6 dan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi dapat dijelaskan berikut:

1. Pengaruh langsung kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention (Y2) diperoleh nilai Beta sebesar 0,466

2. Pengaruh langsung kepuasan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Y1) diperoleh nilai Beta sebesar 0,447
3. Pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention (Y2) melalui komitmen organisasi dapat dihitung sebagai berikut: $(0,447) \times (0,216) = 0,097$

4. Besarnya pengaruh total kepuasan kerja (X1) terhadap turnover intention (Y2)

5. melalui komitmen organisasi dapat dihitung sebagai berikut:
 $= 0,466 + [(0,447) \times (0,216)]$
 $= 0,562$ atau 56,2%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh total kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi pada PT. Mayapada Auto Sempurna.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi (H₆)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis keenam (H₆) dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.8 : Hasil Uji Secara Langsung Budaya Organisasi (X2) Terhadap Turnover Intention (Y2)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,144	1,515		7,354	,000
	Budaya Organisasi	,467	,055	,585	8,563	,000

a Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan, 2015

Tabel 4.9 : Hasil Uji Secara Langsung Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y1)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,138	1,703		7,715	,000
	Budaya Organisasi	,389	,061	,472	6,354	,000

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Olahan, 2015

Tabel 4.10 : Hasil Uji Secara Tidak Langsung Budaya Organisasi (X2) Terhadap Turnover Intention (Y2) Melalui Komitmen Organisasi (Y1)

Coefficients(a)

+Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,458	1,826		3,536	,001
	Kepuasan Kerja	,135	,062	,169	2,171	,032
	Budaya Organisasi	,318	,063	,398	5,028	,000
	Komitmen Organisasi	,209	,074	,216	2,824	,005

a Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 4.8, Tabel 4.9 dan Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi dapat dijelaskan berikut;

1. Pengaruh langsung budaya organisasi (X2) terhadap turnover intention (Y2) diperoleh nilai Beta sebesar 0,585
2. Pengaruh langsung budaya organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) diperoleh nilai Beta sebesar 0,472
3. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap turnover intention (Y2) melalui komitmen organisasi (Y1) dapat dihitung sebagai berikut:
 $(0,472) \times (0,398) = 0,188$
4. Besarnya pengaruh total budaya organisasi (X2) terhadap turnover intention (Y2) melalui komitmen organisasi (Y1) dapat dihitung sebagai berikut:
 $= 0,585 + [(0,472) \times (0,398)]$
 $= 0,585 + 0,188$
 $= 0,773$ atau 77,3%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh total budaya organisasi terhadap turnover intention (Y2) melalui komitmen organisasi (Y1) sebesar 77,3%.

Tabel 4.11 : Hasil Uji Hipotesis Ketujuh (H₇)

Variabel	Analisa Regresi					
	Koefisien	t _{hitung}	Sig	Korelasi Partial	t _{tabel}	Hasil
Komitmen Organisasi (Y1)	0,466	6,490	0,000	0,480	1,655	Signifikan

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan, 2015

turnover intention melalui komitmen organisasi pada PT. Mayapada Auto Sempurna.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (H₇)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis ketujuh (H₇) digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, jika:

a. t_{hitung} \geq t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima

Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji

b. t_{hitung} \leq t_{tabel} maka Ho diterima dan Ha ditolak

Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang diuji.

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda dengan menggunakan metode SPSS, maka hasil analisis adalah:

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas hasil uji hipotesis di atas terlihat bahwa: variabel komitmen organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar 6,890 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,655 atau besarnya signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Mayapada Auto Sempurna. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang ada pada PT. Mayapada Auto Sempurna dapat ditentukan oleh besar kecilnya tingkat kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap 127 karyawan atau responden PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang, berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan persamaan struktur atau SEM (Structure Equational Modeling) membuktikan bahwa : (a) Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, (b) Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional, (c) Terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan

komitmen organisasional, (d) Terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan, (e) Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, (f) Terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Hilda C.F. Nahusona, *et al* (2004) melalui analisis faktor-faktor mempengaruhi turnover intention, hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Mustika (2012) dengan mengukur pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Mayapada Auto Sempurna. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang ada pada PT. Mayapada Auto Sempurna dapat ditentukan oleh budaya organisasi yang di perusahaan tersebut.

Chun-Chang Lee, Sheng-Hsiung Huang dan Chen- Yi Zhao (t.th) dalam hasil penelitian mereka yang berjudul “*A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of Hotel Empolyees*” mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adapun variabel yang

mengikat yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan tingkatan gaji, bahwa hasil survei mengindikasikan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Ketika karyawan puas terhadap nilai pekerjaannya, karyawan akan tetap bertahan di perusahaan. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula komitmen terhadap perusahaan dan lebih bersedia berkorban untuk organisasi, yang mana hal ini akan mengurangi *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat menerangkan variabel tidak bebas (*turnover intention*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna.

Samuel Emeka Mbah & C. O. Ikemefuna (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State* dengan menggunakan metode survei terhadap karyawan menggunakan kuisioner, wawancara dengan tenaga HR (*Human Resource*) berpengalaman serta dokumen karyawan mengungkapkan bahwa : 1) Semakin besar kepuasan kerja semakin kecil kemungkinan adalah keinginan berpindah, 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan dengan gaji, semakin rendah intensi *turnover* karyawan, 3) Hasil penelitian ini menegaskan bahwa

semakin tinggi kepuasan dengan sifat pekerjaan semakin rendah *turnover* karyawan dan 4) Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan dengan pengawasan semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspodo, et al (2013) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Kadiman dan Rr. Dian Indriana T.L (2012) melalui penelitiannya dengan melakukan uji parsial terhadap hipotesis kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ($t_{hitung} = -3,904$, $p < 0,05$). Diperkuat hasil penelitian oleh I Ketut Mustika (2012) dengan judul "*Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Pengaruhnya Terhadap Intent To Leave Karyawan*" pada industri jasa perhotelan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention* dilihat dari besarnya pengaruh antar variabel sebesar $-0,774$ atau 77,4% (negatif).

Novita Sidharta dan Meily Margaretha (2011) melakukan studi empiris mengenai dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* di salah satu perusahaan garment dengan 145 responden setelah dilakukan analisis korelasi dan regresi menggunakan SPSS terbukti bahwa kepuasan kerja berhubungan negative dengan *turnover intention* artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin kecil *turnover intention* ($B = -$

0,266, $\rho = 0,01$). Adhi Setyanto, et al (2013) melalui penelitiannya menggunakan analisis SEM (*Structure Equational Modeling*) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar $-0,215$ dan melalui perhitungan *total effect* bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *intention to quit* secara langsung sebesar $-0,238$.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat menerangkan variabel tidak bebas (*turnover intention*) melalui komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap 127 karyawan atau responden PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang, berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan persamaan struktur atau SEM (*Structure Equational Modeling*) membuktikan bahwa : (a) Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, (b) Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional, (c) Terdapat pengaruh

yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, (d) Terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan, (e) Terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, (f) Terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi dalam penelitian ini dapat menerangkan variabel tidak bebas (*turnover intention*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna.

Menurut Kadiman dan Rr. Dian Indriana T.L (2012) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, berdasarkan penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa karyawan dengan budaya organisasinya tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh I Ketut Mustika (2012) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dimana dimensi budaya organisasi disiplin, motivasi kerja, koordinasi, promosi, dan perlakuan yang manusiawi melalui pengujian antar variabel terhadap *turnover intention* mempunyai pengaruh sebesar $-0,441$, artinya jika konstruk budaya organisasi yang

diukur tinggi maka tingkat turnover yang terjadi akan turun.

Ramesh Kumar, Charles Ramendran, dan Peter Yacob (2012) melalui penelitiannya yang berjudul “*A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees’ Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment*” membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap turnover intention, ketika penerimaan terhadap budaya organisasi tinggi, maka tingkat turnover rendah. Budaya organisasi yang positif juga mendukung perilaku positif dan motivasi, dimana cenderung mendorong karyawan bersungguh-sungguh untuk bekerja sama satu sama lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Malik (2014) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment samarinda membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Selain itu hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Norul Akma Mansor, et al (2014) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention auditor, dari hasil penelitian tersebut bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang mana dapat memberikan indikasi bahwa auditor yang bekerja di dalam budaya organisasi yang positif dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi dalam pekerjaan mereka dibandingkan dengan mereka yang mengalami

budaya organisasi negatif, hal ini secara tidak langsung akan mengurangi keinginan untuk pindah.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi dalam penelitian ini dapat menerangkan variabel tidak bebas (turnover intention) melalui komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna.

Chun-Chang Lee, Sheng-Hsiung Huang dan Chen- Yi Zhao (t.th) dalam hasil penelitian mereka yang berjudul “*A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of Hotel Empolyees*” mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adapun variabel yang mengikat yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan tingkatan gaji, bahwa hasil survei mengindikasikan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Ketika karyawan puas terhadap nilai pekerjaannya, karyawan akan tetap bertahan di perusahaan. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula komitmen terhadap perusahaan dan lebih bersedia berkorban untuk organisasi, yang mana hal ini akan mengurangi *turnover intention*.

Hasil penelitian Hilda C.F. Nahusona, et al (2004) melalui analisis faktor-faktor mempengaruhi turnover intention, hasil penelitian tersebut

membuktikan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Mustika (2012) dengan mengukur pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat menerangkan variabel turnover intention. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna.

Soemardjono (2006) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan swasta di surabaya mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention dimana komitmen organisasi dibentuk oleh nilai-nilai inovasi, perhatian terhadap detail, tim, hasil, individu, agresivitas dan stabilitas dapat menimbulkan turnover intention karyawan hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis dengan nilai probabilitas eror 2,0821 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dan nilai loading 0,548.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada driver PT. PEC-Tech Services Indonesia dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Mayapada Auto Sempurna. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, agar komitmen organisasi tetap berjalan dengan baik, maka dijaga stabilitas kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Mayapada Auto Sempurna. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh budaya organisasi. Dengan demikian, agar komitmen organisasi tetap berjalan dengan baik, maka dijaga stabilitas budaya organisasi.
3. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna.

Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya turnover intention dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, untuk mengantisipasi agar turnover intention karyawan tidak tinggi, maka perusahaan perlu menjaga dan mengantisipasi tingkat kepuasan karyawan.

4. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya turnover intention dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh budaya organisasi. Dengan demikian, untuk mengantisipasi agar turnover intention karyawan tidak tinggi, maka perusahaan perlu menjaga stabilitas budaya organisasi.
5. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi pada PT. Mayapada Auto Sempurna. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya turnover intention dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, untuk mengantisipasi agar turnover intention karyawan tidak tinggi, maka perusahaan perlu menjaga dan mengantisipasi tingkat kepuasan karyawan.
6. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi pada PT. Mayapada Auto Sempurna. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya turnover intention dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh budaya organisasi karyawan melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, untuk mengantisipasi agar turnover intention karyawan tidak tinggi, maka perusahaan perlu menjaga stabilitas budaya organisasi melalui komitmen organisasi.
7. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya turnover intention dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh komitmen organisasi. Dengan demikian, untuk mengantisipasi agar turnover intention karyawan tidak tinggi, maka perusahaan perlu menjaga stabilitas komitmen organisasi.

Saran

Menindaklanjuti kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sekaligus saran-saran sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan turnover intention dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian perusahaan hendaknya memberikan selalu memperhatikan dan menjaga kepuasan kerja, memperhatikan budaya organisasi, menjaga stabilitas komitmen organisasi dan menjaga turnover intention agar tidak tinggi. Hal ini perlu dilakukan, agar tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Kepada karyawan, hendaknya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dalam rangka untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih maksimal. Selain itu, kepuasan kerja yang stabil dan baik yang didukung oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik pula, maka akan menghasilkan tingkat turnover intention yang lebih rendah. Hal ini disebabkan karena karyawan akan merasa betah dan senang untuk bekerja diperusahaan
3. Dalam hal objek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti-peneliti berikutnya disarankan untuk meneliti lebih lanjut variabel yang lain

yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan turnover intention selain variabel dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompetensi dan sebagainya. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil yang lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. PEI HAI International Indonesia)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Budaya Perusahaan Keluarga. www.jakartaconsulting.com. Diakses pada tanggal 15 Juli 2015.
- Djati, S Pantja & Khusaini, M, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 25 – 41.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate*

- Dengan Program SPSS : Edisi Ketiga.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Himanshu, K. Shee, Aldhuwaihi, Adullah dan Stanton, Pauline, 2012. *Organisational Culture and the Job Satisfaction-Turnover Intention Link: A Case Study of the Saudi Arabian Banking Sector.* World Journal of Social Sciences Vol. 2. No. 3. May 2012. Pp. 127 – 141
- Jimad, Habibullah. 2011 *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover.* Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.7. No.2. : 162.
- Kadiman dan Indriana T.L, Rr. Dian, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang).* Juraksi. Vol. 1, ISSN : 2301-9328.
- Kartono, Kartini, 1994, *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesmono, H.Teman, 2007, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya.* Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 9, No. 1, Maret 2007.
- Kumar, Ramesh, Ramendran, Charles, dan Yacob, Peter, 2012. *A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment.* International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences May 2012, Vol. 2, No. 5 ISSN: 2222-6990.
- Kurniasari, L. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover.* <http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=328>. Diakses pada tanggal 19 Desember 2013.
- Lee, Chun-Chang, Huang, Sheng-Hsiung, Zhao, Chen- Yi, (t.th). *A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of Hotel Empolyees.* Asian Economic and Financial Review. <http://aessweb.com/journal-detail.php?id=5002>
- Luthans, Fred, 1997, *Organizational Behavior* , Third Edition.

- The McGraw-Hill Companies Inc., New York. Education 2014, ISBN 978-967-5741-23-4.
- Luthans, Fred. 2002, *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mahdi, Ahmad Faisal, 2012, *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*. American Journal of Applied Sciences 9 (9): 1518-1526. Faculty of Business Management, Universiti Technology Mara, 94300 Samarahan, Sarawak. Malaysia
- Malik, Alfian, 2014, *Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda*. eJournal Psikologi, Volume 2, Nomor 1, 2014: 65-75. ejournal.psikologi.fisip-unmul.org
- Mansor, Norul Akma. Anwar, Irda Syahira Khair. Mahat, Mohd Amran, 2014, *The Influence Of Organizational Culture On Auditor's Job Satisfaction And Turnover Intention*, Proceedings of International Conference on Accounting Research &
- Mathis R.L dan J.H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mbah, Samuel Emeka & Ikemefuna, C. O, 2012. *Job satisfaction and employees' turnover intentions in total nigeria plc. In lagos State*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 2 No. 14. www.ijhssnet.com.
- Mustika, I Ketut, 2012, *Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Pengaruhnya Terhadap Intent to Leave Karyawan pada Industri Jasa Perhotelan di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar*, Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3, No. 1, April 2012, 1-24 ISSN 2087-1090
- Nahusona, Hilda C.F, Rahardjo, Mudji dan Rahardjo, Susilo Toto, 2004. *Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah (Studi Kasus Pada PT. Bank Papua)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 1, No. 2, Mei, tahun 2004, Hal. 16.

- Nurmansyah, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru : Unilak Press.
- Purba, Yesava Daniel, 2006. *The Effect Of Job Satisfaction On The Turnover Intention Of Employee In Cimahi Textile Company In West Java*. Social Science Research Network, STIE Harapan Bangsa.
- Ridlo, Ilham Akshanu, 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. <http://www.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur#scribd>. Diakses pada tanggal 26 September 2015.
- Riduan, 2005. *Metode dan Teknik Menyusun Thesis*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbin, Stephen, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbin, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008, *Perilaku Organisasi : Edisi 12 Jilid 1 dan 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Salleh, dkk, 2012. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia*. World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Management, Economics and Business Engineering Vol : 6, No : 12.
- Santoso, Singgih, 2000. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS*. Jakarta : Gramedia.
- Setyanto, dkk, 2013. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention to Quit) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol. 10, No. 1, Januari, Tahun 2013, Hal. 75. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Shaw, D. Jason, John E. Delery, G. Douglas J., Gupta, Nina 1998." *An Organizational Level Analysis of Voluntary*

- and Involuntary Turnover?*
Academy of Management Journal., Vol. 41 No. 5, pp. 511-525.
- Sidharta, Novita dan Margaretha, Meily, 2011. *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi.* Jurnal Manajemen, Vol.10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha, ISSN 1411-9293.
- Sugiyono, 2007, *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Soedjono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.* Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22- 47. Universitas Kristen Petra.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan, 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang).* Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2. ISSN: 1412-3126,
- Thoyib, Armanu, 2005, *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja : Pendekatan Konsep.* Jurnal Fakultas Ekonomi Vol. 7 No.1, Maret 2005:60-73. Univeritas Brawijaya Malang.
- Tnay E, Othman A. E. A, Siong H. C, Lim S. L. O. 2013. *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Commitment.* Elsevier Procedia-Social and Behavioral Sciences, 97, Hal. 201-208.
- Tobing, Diana Sulianti K. L, 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1, Maret 2009 : 31-37
- Toly, Agus Arianto, 2001. *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staf kantor Akuntan Publik.* Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 3, No. 2, Hal 102-125.

Waspodo, Agung AWS, Handayani, Nurul Chotimah , dan Paramita, Widya, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor.* Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol. 4, No. 1.

Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Widjaja, Deborah Christine, Fulbertus Margarita, dan Kusuma D.W, Fenny, 2007. *Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara.* Jurnal Manajemen Perhotelan, Vol. 4, No. 2, September 2008: 72-84. Universitas Kristen Petra