



ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi pada PT Indotirta Jaya Abadi, Ungaran)

Rima Fujiana, Edy Rahardja¹
Email: rima.fujiana@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

High employee turnover rates have negative impacts for the company, such as the loss of the training costs which have been invested for employees, new employees recruitment expenses, and delay the company's plans due to the search of new employees. It can get worse if the company loses employees who are experienced and have a good performance.

Therefore, this study aimed to determine the effect of job satisfaction, non-physical work environment, and organizational commitment to employee turnover intention. Research was conducted on the production employees of PT Indotirta Jaya Abadi, Ungaran. Data collection methods used in this study was a questionnaire. The number of samples are 60 respondent. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS.

The result showed that job satisfaction and organizational commitment have negative significant affect toward turnover intention, while the non-physical work environment does not significantly affect toward turnover intention. Furthermore, the coefficient of determination in this study is 0,217 which means that the independent variable in this study may explain the dependent variable at 21,7 percent, while 78,3 percent is explained by other factors outside the model.

Keywords : job satisfaction, non-physical work environment, organizational commitment, turnover intention

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas agar dapat unggul dalam persaingan. Tetapi, penawaran sumber daya manusia yang berkualitas sesuai harapan perusahaan masih sedikit dibandingkan dengan permintaannya. Sehingga perusahaan-perusahaan tersebut melakukan segala cara untuk mendapatkan karyawan kompeten termasuk dengan cara mengambil karyawan kompeten milik pesaingnya dengan memberikan harapan imbalan yang lebih baik.

Pada umumnya alasan karyawan bersedia bertahan di suatu perusahaan dikarenakan mereka mendapatkan apa yang diharapkan atau diinginkan. Perusahaan yang ingin mengambil karyawan kompeten milik pesaingnya berani menawarkan imbalan yang lebih, sehingga para karyawan tersebut tertarik untuk pindah kerja. *Turnover intention* atau niat pindah kerja karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan baik *financial* maupun *nonfinancial*. Karyawan yang keluar menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan kehilangan biaya yang telah diinvestasikan untuk karyawan

¹ Corresponding author



seperti biaya pelatihan dan pengembangan. Perusahaan juga harus mengeluarkan biaya kembali untuk perekrutan karyawan baru.

Menurut Robbins (2015) hubungan sosial antara rekan kerja dan atasan dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu Robbins juga mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen akan memiliki niat pindah kerja yang rendah karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi. Selain hubungan sosial dan komitmen karyawan, kepuasan kerja karyawan juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap turnover intention.

Tingkat *turnover* karyawan di PT Indotirta Jaya Abadi terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2014 karyawan yang keluar berjumlah 17 orang atau sebesar 27,4%. Sementara itu, perusahaan menetapkan standar maksimal tingkat turnover karyawan sebesar 14%. Tingkat *turnover* yang melebihi standar yang telah ditetapkan ini mengindikasikan tingginya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Elci, dkk (2014) peningkatan *turnover* karyawan yang tinggi sebagai akibat adanya niat pindah kerja yang tinggi.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Made Surya Putra (2011), Ilhami Yucel (2012), Zagladi, dkk (2015), Yunita dan Putra (2015), Lidya Ribkha Genta Polii (2015), Tnay, dkk (2013), Kalidass dan Bahron (2015). Penelitian-penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda-beda terkait faktor yang berpengaruh terhadap niat pindah kerja karyawan. beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasional. Perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu tersebut merupakan *research gap*.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diketahui adanya fenomena gap yaitu tingkat *turnover* yang tinggi di perusahaan dan ditemukannya *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* diantaranya, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasional.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Turnover intention adalah keinginan pindah kerja atau keluar dari perusahaan yang timbul pada diri karyawan. Barb dan Janice (2002) mengatakan bahwa *turnover* karyawan yang tinggi juga akan merepotkan karyawan lain, karena harus ada yang menggantikan posisi karyawan yang keluar untuk sementara waktu. Menurut Aykan (2014) *turnover intention* dianggap sebagai faktor negatif untuk efisiensi dan produktivitas organisasi karena menyebabkan output negatif bagi organisasi seperti kehilangan karyawan, gangguan kegiatan organisasi, dan pelatihan kembali untuk karyawan baru serta konsekuensi biaya-biaya tambahan yang timbul akibat *turnover* karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Robbins (2015:54) pola kepuasan kerja yang rendah merupakan alat prediksi niat untuk keluar dari pekerjaan. Karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja akan menimbulkan efek yang negatif terhadap kinerjanya serta mereka tidak ingin bertahan menjadi anggota perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Yucel (2012) bahwa kepuasan kerja akan menurunkan niat karyawan untuk pindah kerja atau

dengan kata lain kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Dardar, dkk (2012), Mahdi, dkk (2012), dan Zagladi, dkk (2015).

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention*

Menurut Sukamto, dkk (2013) lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik dan tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia namun bisa dirasakan keberadaannya. Perasaan nyaman yang timbul dalam diri karyawan akan membuat mereka bertahan di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Putra (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Hal yang sama juga dikemukakan dalam penelitian Kwenin (2013), bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan menyebabkan karyawan untuk bertahan di perusahaan.

H₂ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

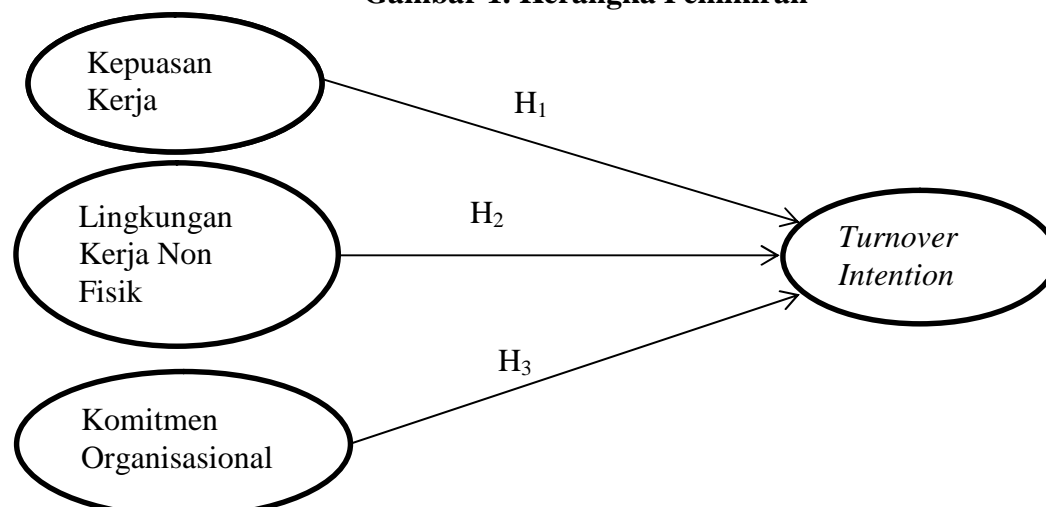
Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Menurut Karambut dan Afnan (2011) komitmen organisasional tidak hanya berkaitan tentang ketersediaan karyawan untuk menetap di perusahaan dalam waktu lama, tetapi tentang bagaimana karyawan bersedia melakukan yang terbaik untuk perusahaan bahkan melampaui batas yang diwajibkan. Penelitian yang dilakukan Handaru dan Muna (2012) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap tingkat *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah niat mereka untuk pindah kerja.

H₃ : Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat dibuat kerangka pemikiran hubungan antar variabel independen ke variabel dependen sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Yucel (2012), Yunita dan Putra (2015), Handaru dan Muna (2012).



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut adalah tabel definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel:

Tabel 1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
1.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah tanggapan atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, serta semua unsur di pekerjaan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan (Ozpehlivan dan Acar, 2015).	<ol style="list-style-type: none">1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.2. Kepuasan terhadap gaji.3. Kepuasan terhadap promosi.4. Kepuasan terhadap penyelia.5. Kepuasan terhadap rekan kerja. (Luthans, 2006)
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan kerja non fisik itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang tidak dapat dilihat dengan panca indera tapi dapat dirasakan keberadaannya.	<ol style="list-style-type: none">1. Suasana Kerja2. Hubungan dengan Atasan3. Hubungan dengan Rekan Kerja (Sanjoko, 2015)
3.	Komitmen Organisasional	Komitmen organisasional adalah suatu sikap yang dimiliki individu dalam mempersepsikan dirinya dengan organisasi.	<ol style="list-style-type: none">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. (Ganesan dan Weitz, 1996; dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012)
4.	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan perilaku karyawan untuk mencoba keluar atau meninggalkan organisasi kerjanya, yang dapat menyebabkan <i>turnover</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Berpikir untuk keluar.2. Niat mencari pekerjaan lain.3. Niat untuk keluar.

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
		sebenarnya (Chen, dkk, 2014).	Carmeli and Weisberg (2006; dalam Cencki dan Otken, 2014)

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Indotirta Jaya Abadi, Ungaran. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel sensus dimana semua anggota populasi yang berjumlah 60 orang digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert dimana terdapat lima alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju. Data yang telah diperoleh dari responden diolah dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Persamaan model regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

$b_1 - b_3$ = koefisien regresi

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

X_3 = Komitmen Organisasional

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Indotirta Jaya Abadi yang keseluruhan populasinya berjumlah 60 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus dimana semua karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Setelah melalui tahap pengolahan data, terdapat 16 data yang diidentifikasi sebagai outlier sehingga harus dikeluarkan dari data penelitian. Sehingga, jumlah data akhir yang layak diteliti yaitu 44 responden.

Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No.	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kepuasan Kerja			
	Q1	0,716	0,254	Valid
	Q2	0,599	0,254	Valid

No.	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	Q3	0,664	0,254	Valid
	Q4	0,587	0,254	Valid
	Q5	0,395	0,254	Valid
	Q6	0,571	0,254	Valid
2	Lingkungan Kerja Non Fisik			
	Q7	0,753	0,254	Valid
	Q8	0,776	0,254	Valid
	Q9	0,721	0,254	Valid
	Q10	0,500	0,254	Valid
3	Komitmen Organisasional			
	Q11	0,850	0,254	Valid
	Q12	0,729	0,254	Valid
	Q13	0,796	0,254	Valid
	Q14	0,792	0,254	Valid
	Q15	0,781	0,254	Valid
	Q16	0,631	0,254	Valid
4	<i>Turnover Intention</i>			
	Q17	0,449	0,254	Valid
	Q18	0,682	0,254	Valid
	Q19	0,633	0,254	Valid
	Q20	0,874	0,254	Valid
	Q21	0,715	0,254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yang besarnya adalah 0,254.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian ditunjukkan pada tabel 3 Berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,626	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,606	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (X_3)	0,856	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,706	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dari seluruh uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji normalitas yang dilakukan dengan bantuan grafik histogram dan grafik normal probability plot memperlihatkan bahwa data telah berdistribusi normal. Selain itu dilakukan juga uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang memperlihatkan nilai Asymp. Sig di atas 0,05 yaitu 0,992. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.
2. Uji multikolinieritas memperlihatkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.
3. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan bantuan grafik *Scatterplot* memperlihatkan titik-titik dalam grafik menyebar secara acak. Sementara itu hasil uji park menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai Sig. di atas 0,05. Hasil pengujian tersebut memperkuat pernyataan bahwa model regresi penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai koefisien regresi, nilai t hitung, dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.127	3.224		7.172	.000
	kepuasan	-.326	.118	-.394	-2.766	.009
	lingkungan	.069	.182	.055	.380	.706
	komitmen	-.194	.087	-.309	-2.223	.032

a. Dependent Variable: TI

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Hasil penelitian dikatakan terbukti mendukung hipotesis penelitian apabila dari uji regresi didapatkan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05. Dari tabel 4 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = - 0,394 X1 + 0,055 X2 - 0,309 X3$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,394. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja yang negatif menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Variabel ini memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention* jika dibandingkan dengan 2 variabel lainnya.
2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,055. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang paling kecil di antara 2 variabel lainnya.

3. Variabel Komitmen Organisasional (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,309. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Variabel ketiga ini memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja.

Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel 4 di atas dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja adalah -2,766 dengan tingkat signifikansi 0,009. Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,766 > 2,02108$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan signifikan.
2. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,380 dengan tingkat signifikansi 0,706. Hasil uji t pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,380 < 2,02108$) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,706 > 0,05$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap *turnover intention* namun tidak signifikan.
3. Nilai t hitung variabel komitmen organisasional adalah -2,223 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen organisasional lebih besar dari t tabel ($2,23 > 2,02108$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,032 < 0,05$). Artinya, variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* dan signifikan.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji f dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.653	3	11.551	4.974	.005 ^b
Residual	92.893	40	2.322		
Total	127.545	43			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), komitmen, kepuasan, lingkungan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 4,974 dengan tingkat signifikansi 0,005, sedangkan F tabel dalam penelitian ini diketahui memiliki nilai sebesar 2,61. Karena F hitung $>$ F tabel ($4,974 > 2,61$) dan tingkat signifikansi menunjukkan angka $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini menghasilkan nilai Adjust R Square sebesar 0,217 atau dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasional dapat menjelaskan variabel *Turnover Intention* sebesar 21,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 78,3% ($100\% - 21,7\% = 78,3\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model tersebut.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan perhitungan pada tabel 6 dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar -2,766, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* 40 (44-3-1) adalah 2,02108 maka t hitung > t tabel. Selain itu, dilihat dari nilai signifikannya sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini menandakan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini **diterima**, yang artinya bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 0,380, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* 40 (44-3-1) adalah 2,02108 maka t hitung < t tabel. Dilihat dari tingkat signifikansinya, variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,706 lebih besar dari 0,05 sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini **ditolak**, artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data pengujian tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar -2,223, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* 40 (44-3-1) adalah 2,02108 maka t hitung > t tabel. Selain itu, nilai signifikansi yang dimiliki variabel komitmen organisasional adalah 0,032 lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 dalam penelitian ini **diterima**, artinya bahwa secara parsial komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan, atau sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilhami Yucel (2012) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Alniacik, et al (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 di atas, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap *turnover intention* tetapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya lingkungan kerja non fisik yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja tidak memberikan dampak terhadap niat pindah kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Riski Agustina Sari (2012; dalam Sanjoko, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Lidya Ribkha Genta Polii (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 di atas, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional karyawan maka semakin tinggi niat pindah kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru dan Nailul Muna (2012) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap tingkat *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Kalidass dan Bahron (2015) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa hanya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* adalah niat pindah kerja yang timbul dalam diri karyawan. Variabel independen Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas atau senang terhadap pekerjaannya akan memilih bertahan di perusahaan, sebab kepuasan kerja itu sendiri bagi karyawan tidak mudah di dapat. Oleh sebab itu, jika perusahaan berhasil menyediakan lingkungan kerja yang memuaskan maka perusahaan juga berhasil mempertahankan karyawannya.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Artinya, tinggi rendahnya kualitas lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan tidak dapat berpengaruh terhadap niat pindah kerja karyawan. Variabel independen yang terakhir yaitu Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Komitmen organisasional merupakan ketersediaan karyawan melakukan yang terbaik untuk perusahaan bahkan melampaui batas yang diwajibkan serta ketersediaan mereka untuk menetap di perusahaan. Komitmen karyawan yang tinggi mengakibatkan mereka akan memilih bertahan di perusahaan secara sukarela.

REFERENSI



- Alniacik, Esra, et. al. 2013. Does Person-Organization Fit Moderate The Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intention. Vol 99, pp 274-281.
- Aykan, Ebru. 2014. Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees. Vol 150, pp 413 – 419.
- Cenkci, Tuna & Otken, A. B. 2014. Organization-Based Self-Esteem As A Moderator Of The Relationship Between Employee Dissent And Turnover Intention. Vol 150, pp 404-412.
- Dardar, Abdul H. A., Jusoh, A., & Rasli, A. 2012. The Impact of Job Training, Job Satisfaction, and Alternative Job Opportunities on Job Turnover. Vol 40, pp 389-394.
- Elci, M., Erdilek, M. K., Alpkan, L., & IrgeSener. 2014. The Mediating Role of Mobbing on the Relationship Between Organizational Silence and Turnover Intention. Vol 150, pp 455-464.
- Handaru, A. W., Muna, N. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover. Vol.3 No.1.
- Kalidass, A., & Bahron, A. 2015. The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Turnover Intention. Vol.6 No.5, pp 82-89.
- Karambut, C. A., Troena, E. A., & Noormijati. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Vol.10 No.3, halaman 655-668.
- Kwenin, D. O. 2013. Relationship between Work Environment, Career Development, and Employee Retention in Vodafone Ghana Limited. Vol.1 No.4, pp 1-9.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahdi, A. F., et. al. 2012. The Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention. 9 (9): 1518-1526.
- Polii, Lidya Ribkha Genta. 2015. Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Vol.3 No.4, halaman 178-190.
- Putra, M. S. 2012. Pengaruh Nepotisme terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Intention to Stay. Vol.10 No.3, halaman 553-563.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjoko, D. C. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan. Skripsi dipublikasikan, eprints.undip.ac.id, Universitas Diponegoro.
- Sukamto, M. A., Masjaya, & Riady, M. G. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai. 1 (2): 431-443.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Vol.19 No.2, halaman 170-187.
- Tnay, E., et. al. 2013. The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. Vol 97, pp 201-208.
- Yucel, Ilhami. 2012. Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: an empirical study. Vol.7 No.20, halaman 44-58.
- Yunita, L., & Putra, M. S. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. Vol.4 No.5, halaman 1166-1185.



Zagladi, Arief N. 2015. The Role of Job Satisfaction and Power Distance in Determining the Influence of Organizational Justice toward the Turnover Intention. Vol 211, pp 42-48.