

## **Pengaruh Keuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi**

Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention on Pt. Jasa Marga Purbaleunyi Branch

<sup>1</sup>Nur Hadawiyah, <sup>2</sup>Aminuddin Irfani

<sup>1,2</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116  
e-mail: <sup>1</sup>hadawiyahnur@gmail.com*

**Abstract.** This research aims at first, to see how job satisfaction at PT. Jasa Marga Purbaleunyi Branch both, looked at how organizational commitment at PT. Jasa Marga Purbaleunyi Branch, third, to see how the level of intention to transfer to PT. Jasa Marga Purbaleunyi Branch, fourth, analyzes how much influence job satisfaction and organizational commitment influence turnover intention. The type of research used is descriptive research, verification and survey research which is a study conducted on large or small populations but the data studied is data from samples taken from the population. Respondents in this study were employees of PT. Jasa Marga, Purbaleunyi Branch, amounting to 73 people. The independent variable studied in this study is Job Satisfaction (X1), Organizational Commitment (X2), while the dependent variable is Turnover Intention (Y). Data collection is done by library research (library research) and field research (field research). The results of this study concluded that: 1) Job Satisfaction at PT. Jasa Marga Purbaleunyi Baik Branch. 2) Organizational Commitment at PT. Jasa Marga Purbaleunyi Branch is included in the Poor category. 3) Turnover Intention at PT. Jasa Marga Purbaleunyi Baik Branch including the Good category. 4) Job Satisfaction partially has a positive and significant effect on Turnover Intention 5) Organizational Commitment partially has a positive and significant effect on Turnover Intention. 6) Job Satisfaction and Organizational Commitment simultaneously have a positive and significant effect on Turnover Intention. The conclusion of this study is that there is an influence between Job Satisfaction and Organizational Commitment to Turnover Intention.

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

**Abstrak.** Penelitian skripsi ini bertujuan pertama, untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi, kedua, mengkaji bagaimana komitmen organisasi pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi, ketiga, untuk mengetahui bagaimana tingkat *turnover intention* pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi keempat, menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif, verifikasi dan penelitian survey yang merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari yaitu data dari sampel yang diambil dari populasi. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi yang berjumlah 73 orang. Variabel bebas yang dikaji pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah *Turnover Intention* (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Kepuasan Kerja pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Baik. 2) Komitmen Organisasi pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi termasuk kategori Kurang Baik. 3) *Turnover Intention* pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Baik termasuk kategori Baik. 4) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* 5) Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. 6) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

### **A. Pendahuluan**

PT Jasa Marga (Persero) Tbk adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang diberi tugas membangun,

mengoperasikan dan memelihara hampir seluruh jalan tol yang ada di Indonesia. PT Jasa Marga bertekad untuk ke depannya terus

mengembangkan perusahaan serta mempertahankan posisinya menjadi perusahaan modern dan sebagai leader dalam industri jalan tol di Indonesia. Jalan tol itu sendiri adalah bagian dari jaringan infrastruktur jalan yang dibiayai oleh pengguna jalan melalui tarif tol dan oleh pengusaha jalan tol yang kemudian memperoleh pengembalian atas investasinya dengan memungut tol selama konsesi.

PT Jasa Marga (Persero) Tbk terus melakukan langkah-langkah untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Modernisasi, Good Corporate Governance, Efisiensi, dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal menjadi dasar ke arah peningkatan value perusahaan untuk tetap menjadi Leader dalam industri jalan tol merupakan tekad perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Untuk tetap menjadi *Leader* dalam industri jalan tol maka perusahaan sangat memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting bagi suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal, tanpa adanya Sumber Daya Manusia maka tidak akan ada proses kerja, karena titik pusat (*central point*) sebuah manajemen adalah Sumber Daya Manusia yang menjadi perencana, membuat tujuan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi saat ini adalah meningkatnya tingkat *turnover intention* pada karyawan yang didasari oleh ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh peningkatan karyawan yang keluar tidak diimbangi dengan perekrutan karyawan sehingga pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan yang keluar didelegasikan kepada karyawan yang masih berada di perusahaan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan pun menurun

dengan kondisi yang dialami saat ini yaitu semua karyawan akan dipindahkan keanak perusahaan namun dikota yang belum pasti dan dalam jangka waktu yang belum pasti sehingga sebagian besar karyawan yang memiliki masa kerja hanya tinggal beberapa tahun lagi akan memilih keluar dalam jangka waktu kedepan juga bagi karyawan wanita lebih memilih untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian Latar Belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi ?
2. Bagaimana komitmen organisasi di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi ?
3. Bagaimana *turnover intention* di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* terhadap PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* terhadap PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi?

Berdasarkan uraian Latar Belakang dan Rumusan Masalah, tujuan penulis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi di karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi.
3. Untuk mengetahui *turnover intention* di PT. Jasa Marga

- Cabang Purbaleunyi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap *turnover intention* pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi.
  5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi.
  6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi.

### B. Landasan Teori

Menurut Umar (2013), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.

Menurut Robbins dan Judge dalam Sutanto dan Gunawan (2013) sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan.

Susiani (2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Pada dasarnya turnover intention itu hanya sebatas keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang belum direalisasikan.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Hasil Penilaian Variabel Kepuasan Kerja.

No	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1	Kedisiplinan	334,2	Sangat Baik/Sangat Setuju
2	Moral Kerja	316,1	Sangat Baik/Sangat Setuju
3	Perputaran Karyawan	285,7	Baik/ Setuju
	<b>Rata – rata keseluruhan</b>	312	Sangat Baik/Sangat Setuju

Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja dirasakan sudah sangat baik/sangat setuju terlihat dari beberapa dimensi yang keseluruhannya bernilai sangat baik namun ada dimensi yang memiliki indikator baik/setuju terhadap dimensi perputaran karyawan, yaitu adanya keinginan karyawan untuk keluar di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi.

Tabel 2 Hasil Penilaian Variabel Komitmen Organisasi.

No	Indikator	Skor	Klasifikasi
1	Komitmen Afektif	247,2	Kurang Baik/Kurang Setuju
2	Komitmen Berkelanjutan	263	Kurang Baik/Kurang Setuju
3	Komitmen Normatif	251,6	Baik/Setuju
	Rata – rata	253,8	Baik/Setuju

Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi dirasakan kurang baik terlihat dari indikator komitmen berkelanjutan yang dirasakan oleh

karyawan kurang baik/kurang setuju pada dimensi komitmen organisasi.

**Tabel 3.** Hasil Penilaian Variabel *Turnover Intention*.

No	Indikator	Skor	Klasifikasi
1	Memikirkan untuk keluar	218,3	Kurang Baik/ Kurang Setuju
2	Pencarian alternatif pekerjaan	271	Baik/ Setuju
3	Niat untuk keluar	267,3	Baik/Setuju
	<b>Rata – rata</b>	<b>252,2</b>	<b>Kurang Baik/ Kurang Setuju</b>

Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* di PT.Jasa Marga Cabang Purbaleunyi ini dirasakan oleh karyawan terlihat dari indikator dirasakan baik/setuju terlihat dari indicator pencarian alternatif pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan setuju pada dimensi pencarian alternatif pekerjaan.

**Tabel 4.** Hasil Uji-t Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-21.387	1.631		-13.111	.000
Kepuasan_kerja	.809	.027	.964	30.402	.000

a Dependent Variable: turnover\_intention

Dari tabel tersebut dapat juga

dilihat bahwa konstanta sebesar -21.387 berarti jika untuk variabel kepuasan kerja bernilai nol, maka nilai *turnover intention* sebesar -21.387 satuan. Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,809, hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan variabel kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap menurunnya nilai *turnover intention*. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja ditempat kerja maka semakin rendah *turnover intention*.

**Tabel 5.** Besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964(a)	.929	.928	2.52732

a Predictors: (Constant), Kepuasan kerja  
Koefisien determinasi merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap perubahan variabel *turnover intention*. Besarnya sumbangan atau peranan variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,929 atau sebesar 92,9% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,929 \times 100\% = 92,9\%$ ), artinya variabel *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 92,9%, sedangkan sisanya 7,1% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 6.** Hasil Uji-t Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	-6.764	1.147		-5.898	.000
Komitmen organisasi	.680	.022	.965	30.792	.000

a Dependent Variable: turnover\_intention

Dari tabel tersebut dapat juga dilihat bahwa konstanta sebesar -6,764 berarti jika untuk variabel komitmen organisasi bernilai nol, maka nilai *turnover intention* sebesar -6,764 satuan. Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,680, hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan variabel komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap menurunnya nilai *turnover intention*. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi komitmen organisasi ditempat kerja maka semakin rendah *turnover intention*.

**Tabel 7** Besarnya Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965(a)	.930	.929	2.49756

a Predictors: (Constant), Komitmen\_organisasi

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap perubahan variabel *turnover intention*. Besarnya sumbangan atau peranan

variabel komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention* dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,930 atau sebesar 93% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,930 \times 100\% = 93\%$ ), artinya variabel *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 93%, sedangkan sisanya 7% dipengaruhi faktor lain.

#### D. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden kepuasan kerja termasuk ke dalam kategori Baik/setuju. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada dimensi kedisiplinan memiliki kategori yang lebih tinggi dari pada dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi memiliki kedisiplinan yang baik terutama dalam hal ketepatan waktu pada saat masuk kerja.
2. Tingkat komitmen organisasi di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden komitmen organisasi termasuk ke dalam kategori Kurang baik/kurang setuju. Artinya komitmen organisasi dinilai kurang baik yaitu dilihat dari dimensi komitmen normatif yaitu terdapat hasil responden dari indikator yang bernilai kurang baik yaitu, bahwa

karyawan kurang setuju dengan anggapan bahwa loyalitas itu penting.

3. Tingkat *Turnover Intention* di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden *turnover intention* termasuk ke dalam kategori Baik/setuju. Artinya *turnover intention* dinilai tinggi dilihat dari beberapa dimensi yang dinilai baik/setuju, yaitu dimensi niat karyawan untuk keluar memiliki hasil jawaban dari responden yang tinggi yaitu, terdapat dari indikator pencarian alternatif pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dinilai baik/setuju, artinya banyak karyawan yang mencari pekerjaan alternative.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan).

#### E. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran

kepada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut :

7. Pihak PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi harus lebih meningkatkan kesadaran akan pentingnya loyalitas karyawan terhadap kemajuan perusahaan, sebab perusahaan akan semakin maju dan tetap bertahan dengan adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
8. Pimpinan harus lebih mengetahui apa yang dikeluhkan karyawan saat ini, lalu lebih cepat dalam pengambilan solusi .Untuk menjaga kepuasan karyawan terhadap perusahaan dengan begitu akan timbul memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan, dengan begitu akan meminimalisir ketidakpuasan karyawan sehingga akan meminimalisir juga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
9. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang kepuasan kerja ini karna mengingat kepuasan karyawan itu sangatlah penting, agar tidak terjadi perpindahan atau perputaran karyawan yang tinggi. Maka disarankan untuk melakukan pengujian-pengujian tentang kepuasan kerja ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

#### Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001).

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan.M.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pramarta dan Reny. “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan”, vol.20, no1, 2014.
- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*(13th Edition), USA: Pearson International Edition, Prentice - Hall
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta. Salemba Empat: Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Umar, H. (2013). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Riset)*. Jakarta: Gramedi Pustaka Utama.
- Suharsaputra, Uhar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2014.
- Andini, Rita, 2006, *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen karyawan terhadap Turnover intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.
- Handaru, Agung Wahyu dan Muna, Nailul. 2012. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 3(1). h: 1-19.
- Retno Khikmawati. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sidharta, N., dan Meily M. 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*, 10(2) : 129-142.
- Sulistiyawati Dyah, 2008, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta*, *Jurnal Manajemen tahun XII*, No.1, Februari 2008 hal.42-56. ([www.jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/121084256.pdf](http://www.jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/121084256.pdf), Diakses tanggal 17 Maret 2016).
- Sutanto, Eddy M. dan Carin Gunawan. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Universitas Kristen Petra, Surabaya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.
- Witasari, L. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.