

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA PT MARTINDO
FINE FOODS DI KOTA BATAM**



Disusun Oleh:

**Adrias
170910225**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA PT MARTINDO
FINE FOODS DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana



Oleh:
Adrias
170910225

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Adrias
NPM : 170910225
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT MARTINDO FINE FOODS DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 23 Januari 2021



Adrias

170910225

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA PT MARTINDO FINE
FOODS DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Adrias
170910225**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 23 Januari 2021



**Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT Martindo Fine Foods. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi. Metode teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner yang menggunakan metode *sampling jenuh*, yang dimana populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Martindo Fine Foods sebanyak 120 responden. Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap begitu juga dengan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan juga variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Martindo Fine Foods. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 44.8% terhadap *turnover intention*. Sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang berasal dari luar penelitian ini.

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

ABSTRACT

This research is intended to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention at PT Martindo Fine Foods. This research uses two independent variables which are job satisfaction variable and organizational commitment variable. The technique used in collecting data used in this research is the distribution of questionnaire using purposive sampling method, whereby the population and sample used in this research are all the employees working for PT Martindo Fine Foods amounting to a total of 120 respondents. This research uses data analysis methods such as validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, and hypothesis test. The result of this research show that job satisfaction variable does have influence and is significant towards the turnover intention of employees, so is the organization commitment variable does have influence and is significant towards the turnover intention of employees. Furthermore, job satisfaction and organizational commitment variable simultaneously does have influence and significant towards the turnover intention of employees of PT Martindo Fine Foods. Variables in this research have an influence 44,8% towards the turnover intention of employees. The rest 55,2% are influenced by other variables coming from outside of this research

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi starta satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen,
4. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi Universitas Putera Batam yang telah mengarahkan penulis dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dorongan berupa doa, nasehat, dan semangat kepada penulis;
7. Pimpinan dan Rekan kerja PT Martindo Fine Foods yang telah memberikan izin untuk meneliti serta memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Teman-teman yang selalu menyemangati hingga dapat menyelesaikan skripsi ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan kasih-Nya. Amin.

Batam, 22 Januari 2021

Adrias



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	2
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1. Manfaat Teoristis	11
1.6.2. Manfaat Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Kajian Teori.....	13
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2. Komitmen Organisasi.....	16
2.1.3. <i>Turnover Intention</i>	19
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Pemikiran	24
2.4. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Desain Penelitian	25

3.2.	Operasional Variabel	25
3.2.1.	Definisi Operasional Variabel	25
3.2.2.	Variabel Independen	26
3.2.3.	Variabel Dependen.....	27
3.3.	Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1.	Populasi	29
3.3.2.	Sampel.....	30
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.2.	Alat Pengumpulan Data	32
3.5.	Metode Analisis Data.....	32
3.5.1.	Statistik Deskriptif	33
3.5.2.	Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data	34
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.5.4.	Uji Pengaruh	37
3.5.5.	Uji Hipotesis	38
3.6.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	40
3.6.2.	Waktu Penelitian.....	41
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1.	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1.	Profil Responden.....	42
4.1.2.	Analisis Deskriptif	46
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data	50
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi	55
4.1.5.	Hasil Uji Pengaruh	60
4.1.6.	Uji Hipotesis	63
4.2.	Pembahasan	66
BAB V	PENUTUP	68
5.1.	Simpulan	68
5.2.	Saran	69

DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	72
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	72
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	108
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Data Alasan Karyawan Resign	6
Tabel 1.2 Tabel Data Absensi Karyawan	7
Tabel 1.3 Data Jumlah Karyawan Resign	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel	23
Tabel 3.2 Populasi	29
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif	30
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	41
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif	46
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi	48
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel <i>Turnover Intention</i>	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y)	52
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi	54
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	54
Tabel 4.15 Uji Normalitas (<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>)	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
Tabel 4.20 Hasil Uji T (Uji Parsial)	64
Tabel 4.21 Hasil Uji F (Uji Simultan)	65

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus uji validitas.....	34
Rumus 3.2 Realibilitas data.....	35
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	37
Rumus 3.4 Uji T.....	38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era modern ini, perusahaan dituntut secara langsung untuk lebih berkompetitif dalam bersaing di dunia bisnis. Hal itu dituntut supaya perusahaan dapat bekerja secara efisien dan efektif ditengah situasi di dunia bisnis yang didalamnya terdapat banyak pesaing-pesaing dengan segala keunggulan yang dimiliki. Keberhasilan tujuan suatu perusahaan dalam berkompetitif dan bertahan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia di setiap perusahaan tidak dilihat dari seberapa banyak karyawan yang ada di dalamnya, melainkan seberapa berkualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut, dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis bagi perusahaan karena tujuan serta aktivitas perusahaan dari setiap lini kehidupan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri.

Dalam perkembangan organisasi sampai hari ini, setiap perusahaan menemukan masalah baru di dalam hal perputaran karyawan. Fenomena ini sering sekali terjadi di dalam perusahaan dan cenderung membawa hal negatif secara langsung maupun tidak langsung bagi perusahaan yang dimana kinerja dan citra suatu perusahaan yang telah

demikian dibangun dapat dirusak oleh berbagai perilaku karyawan yang sangat sulit dikendalikan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut (Palupiningdyah & Susanti, 2016) mengatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan kemungkinan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja sekarang, dan kecenderungan ini akan mengarah kepada perilaku *Turnover*. *Turnover* karyawan merupakan suatu masalah yang sering terjadi dalam departemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang nantinya dampak dari peristiwa *Turnover* dapat mempengaruhi aktivitas kerja perusahaan dan prestasi karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus menghindari adanya peningkatan aktivitas *Turnover intention* dengan mempertimbangkan kelangsungan operasional perusahaan.

Masalah *Turnover Intention* merupakan masalah yang sering terjadi pada perusahaan. Terdapat beberapa penyebab mengapa seorang karyawan melakukan *Turnover Intention*. Setiap karyawan juga mempunyai suatu motivasi dan kepentingan yang berbeda-beda ketika dia berada disuatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* adalah Komitmen Organisasi. Menurut (Setiyanto & Hidayat, 2017) mendefinisikan Komitmen Organisasi mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu untuk tetap berada dalam organisasi. Tingginya Komitmen Organisasi berhubungan dengan tingginya kinerja karyawan, Karyawan dengan tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi akan mempunyai tingkat *Turnover Intention* yang rendah. Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan

membuat karyawan percaya terhadap organisasi dan perusahaan akan memperoleh komitmen dari karyawan. Komitmen Organisasi yaitu membangun kesetiaan antara karyawan dengan perusahaan serta berusaha memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen Organisasi juga dapat mendorong pilihan kebiasaan karyawan yang mendukung perusahaan untuk bekerja lebih efektif, karyawan akan merasa dekat dengan perusahaan sebagai tempat pemenuhan kebutuhan mereka. Sehingga mereka bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki demi perusahaan.

Selain Komitmen Organisasi, terdapat pula faktor lainnya yaitu Kepuasan Kerja. Pada dasarnya seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan merasa nyaman dan memiliki kesetiaan yang tinggi pada perusahaan apabila dalam pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi, karena hal ini menyangkut perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan positif akan membawa karyawan pada perasaan senang dan puas dalam menjalani kewajibannya, sehingga melalui terwujudnya kepuasan kerja pada karyawan diharapkan organisasi mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaan dari para karyawan. Menurut (Palupiningdyah, Susanti, 2016) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja sebagai sikap emosional dari setiap individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurutnya, Kepuasan Kerja juga dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, serta kombinasi di dalam maupun diluar pekerjaan. Kepuasan Kerja yang dirasakan

setiap individu tidaklah sama, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan Kerja dapat berupa kompensasi, promosi, dan rekan kerja yang kooperatif. Jika seorang karyawan tidak merasakan atau tidak mendapatkan kepuasan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut akan mempertimbangkan untuk tetap bertahan atau tidak dalam perusahaan tersebut (Lia Fitria, 2017).

PT Martindo Fine Foods sendiri sebagai layanan jasa penyedia *food beverage* khususnya daging sapi, daging ayam, sosis dan produk merk greenfields, harus mampu memberikan kualitas pelayanan terbaik sebagai tujuan perusahaan dalam mendistribusikan produk-produknya keseluruh penjuru Kota Batam. Dengan area distribusi yang besar itu, peran sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu menjadi titik yang harus difokuskan dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kepuasan Kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Jika perusahaan dapat memenuhi hal tersebut kepada karyawan, maka karyawan akan berkomitmen untuk loyal dan lebih berkontribusi terhadap perusahaan dan akan mengurangi terjadinya *Turnover Intention*. Dalam PT Martindo Fine Foods terdapat permasalahan pada Kepuasan Kerja. Hal ini menyebabkan Kepuasan Kerja karyawan tidak terpenuhi sehingga terjadinya *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil data yang diperoleh hasil wawancara dengan HRD PT Martindo Fine Foods terkait permasalahan yang terjadi pada PT Martindo Fine Foods adalah karyawan belum memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi. Kepuasan Kerja dirasa kurang dikarenakan di dalam karyawan merasa beban kerja

dengan hasil kerja yang mereka dapati tidak sebanding dengan apa yang telah mereka lakukan dalam aktivitas perusahaan sehari-hari, misalnya Contoh menurut salah satu karyawan yaitu Eric Xu mengatakan bahwa dihari minggu mereka harus masuk dari pukul 06.00 pagi sampai dengan pukul 12.00 siang, yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja dengan hasil kerja tidak sebanding dan masalah ini karyawan menilai manajemen kurang adil dalam menangani masalah tersebut yang membuat manajemen dinilai memihak atau cenderung tidak adil terhadap karyawan, dan hal ini akan berdampak kepada Komitmen Organisasi karyawan tersebut terhadap perusahaan. Selanjutnya masalah kepuasan yang lainnya adalah perihal kesempatan promosi atau kenaikan jabatan, adapun hal yang ditetapkan dari manajemen tentang standard penilaian dalam promosi yaitu nilai dari karyawan itu sendiri. Adapun permasalahan Komitmen Organisasi yang ada di PT Martindo Fine Foods kurangnya kepercayaan karyawan terhadap arah perusahaan ini, dikarenakan karyawan merasa manajemen kurang serius atau menutup sebelah mata dalam mengatasi permasalahan yang ada di dalam perusahaan dengan cepat dan terkesan santai, serta apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan loyal terhadap perusahaan dan bidang pekerjaan juga dinilai kurang, lalu ditambah dengan permasalahan Kepuasan Kerja yang berefek pada Komitmen Organisasi terhadap perusahaan yang bisa cenderung menurun.

Tabel 1.1 Data Alasan Karyawan Resign PT Martindo Fine Foods
Periode Maret 2019- Februari 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Resign (orang)	Alasan Resign			
		Gaji dan Posisi	Rekan Kerja	Konflik	Tidak Cocok dengan Pekerjaan
Maret	3	2	1	-	-
April	-	-	-	-	-
Mei	4	1	1	1	1
Juni	2	1	1	-	-
Juli	-	-	-	-	-
Agustus	2	-	-	-	2
September	3	1	-	1	1
Oktober	4	2	-	1	1
November	1	-	1	-	-
Desember	3	2	-	1	-
Januari	2	2	-	-	-
Februari	3	1	-	1	1
Rata-rata	27	44,45%	14,8%	18,51%	22,22%

Sumber: HRD PT Martindo Fine Foods, 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, terhitung dari Maret 2019 sampai dengan Februari 2020, karyawan PT Martindo Fine Foods yang memutuskan untuk keluar (*resign*) adalah sebanyak 27 orang karyawan, adapun beberapa alasan karyawan memutuskan untuk resign antara lain: permasalahan gaji dan kenaikan posisi sekitar 44,45%, permasalahan rekan kerja sekitar 14,8%, permasalahan konflik sekitar 18,51%, dan yang terakhir permasalahan tidak cocok akan pekerjaan yang dilakukan sekitar 22,22%. Adapun hasil wawancara bersama HRD PT Martindo Fine Foods

mengungkapkan alasan beberapa karyawan yang mengundurkan diri adalah sebagian besar mengenai gaji, mereka mengeluhkan gaji pada PT Martindo yang cukup kecil jika dibandingkan dengan posisi kerja mereka saat ini. Lalu permasalahan lainnya juga ada pada konflik antara divisi satu dengan divisi lainnya dikarenakan adanya keegoisan dan merasa paling benar diantara divisi satu dengan divisi lain sehingga permasalahan ini memunculkan dendam yang tidak baik kepada sesama rekan kerja sehingga terjadi konflik yang berkepanjangan, kemudian permasalahan selanjutnya ialah ketidakcocokan pekerjaan dengan skill yang karyawan itu punya.

Tabel 1.2 Data Absensi PT Martindo Fine Foods
Periode Febuari 2019-Maret 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Keterangan			
		Sakit	Izin	Alpa	Terlambat
Maret	120	2	5	2	10
April	120	7	4	3	17
Mei	120	3	1	4	19
Juni	120	5	3	2	24
Juli	120	3	4	3	25
Agustus	120	2	6	2	11
September	120	2	2	1	8
Oktober	120	3	4	3	14
November	120	3	1	4	6
Desember	120	5	3	1	3
Januari	120	1	6	1	16
Febuari	120	2	4	1	7

Sumber: HRD PT Martindo Fine Foods, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa pada periode bulan Febuari hingga Maret 2020 masih terdapat karyawan yang absensinya kurang disiplin dalam hal ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Hasil observasi peneliti menunjukkan

adanya indikasi belum optimalnya komitmen organisasi pada karyawan di PT Martindo Fine Foods yang dapat terlihat dari angka keterlambatan yang masih tinggi karena karyawan yang datang tidak tepat waktu dan ketidakhadiran karyawan. Adapun fenomena yang peneliti lihat dari proses aktivitas keterlambatan absensi yaitu, karyawan yang terlambat cenderung santai dalam merespon keterlambatan mereka, seperti contoh, mereka masih bermain handphone ketika menuju mesin finger, ada juga yang masih sibuk mengobrol di jalan ketika menuju mesin finger.

Tabel 1.3 Data Karyawan Resign PT Martindo Fine Foods
Periode Maret 2019-Februari 2020

Bulan	Jumlah Karyawan yang masuk	Jumlah Karyawan yang Resign	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
Maret 2019	3	3	120	2.5%
April 2019	0	0	120	0%
Mei 2019	4	4	120	3.3%
Juni 2019	2	2	120	1.6%
Juli 2019	0	0	120	0%
Agustus 2019	1	1	120	0.83%
September 2019	3	3	120	2.5%
Oktober 2019	5	5	120	4.1%
November 2019	1	1	120	0.83%
Desember 2019	3	3	120	2.5%
Januari 2020	2	2	120	0.16%
Februari 2020	3	3	120	2.5%
Rata-rata				17.35%

Sumber: HRD PT Martindo Fine Foods, 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, terhitung dari Maret 2019 sampai dengan Februari 2020, karyawan PT Martindo Fine Foods yang memutuskan untuk

keluar (*resign*) adalah sebanyak 27 orang karyawan atau sebesar 17.35% dari keseluruhan jumlah karyawan, dalam hal ini tingkat dari rata-rata *Turnover* karyawan PT Martindo Fine Foods di Kota Batam dalam kondisi melebihi dari standar yang ditolerir. Menurut (Palupiningdyah & Susanti, 2016) mengatakan bahwa tingkat *Turnover* yang normal dalam suatu perusahaan berkisar 5% - 10% dari jumlah karyawan keseluruhan, sedangkan dikatakan *Turnover* yang tinggi apabila tingkat *Turnover* mencapai di atas 10%. Data tersebut dapat kita indikasikan bahwa adanya permasalahan di dalam sumber daya manusia yang ada di dalam PT Martindo Fine Foods .

Pada latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis menyimpulkan permasalahan di PT Martindo Fine Foods dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis sangat tertarik mengambil judul yang ingin diteliti yaitu **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT MARTINDO FINE FOODS DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti mengidentifikasi hal-hal yang ada pada PT Martindo Fine Foods ini antara lain:

1. *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods cenderung tinggi.

2. Kurangnya kepuasan kerja pada karyawan yang menyebabkan *Turnover Intention* karyawan cenderung tinggi.
3. Kurangnya komitmen organisasi pada karyawan yang menyebabkan *Turnover Intention* karyawan cenderung tinggi.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan permasalahan yang ada, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan tiga variabel bebas antara lain: Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam?
2. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, maka penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak terkait dengan judul Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan.

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dari penelitian apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sangat berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

2. Bagi Akademis

Menambah pengetahuan dan pertimbangan kembali apakah penelitian tersebut berkeinginan dicoba dalam usaha atau perusahaan masing-masing.

3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran dalam mengambil suatu keputusan dalam memperhatikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam diri karyawan.

4. Bagi Peneliti Lanjut

Agar dapat mengembangkan variabel yang telah ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca lainnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Menurut (Rahmah et al., 2017b) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut (Nasution, 2017b) istilah Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu. Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Menurut (Prayogi et al., 2019) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Menurut (Palupiningdyah, Susanti, 2016) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurutnya, Kepuasan Kerja juga dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan Kerja yang dirasakan setiap orang tidaklah sama, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Dari beberapa pengertian Kepuasan Kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebagai suatu sikap emosional seorang individu terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari aktivitas kerjanya setiap hari.

2.1.1.2. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator Kepuasan Kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Sunuharjo et al., 2016) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam Kepuasan Kerja .

3. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada Kepuasan Kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari Kepuasan Kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi Kepuasan Kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber Kepuasan Kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada Kepuasan Kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah Kepuasan Kerja.

2.1.1.3. Dimensi Kepuasan Kerja

Adapun dimensi Kepuasan Kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan dari (Sidharta & Meily Margaretha, 2011) yaitu :

1. Kepuasan Kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja. Ia tidak dapat dilihat namun hanya dapat disimpulkan keberadaannya. Atau hal ini tidak dapat dinyatakan, tetapi akan tercermin dalam sikap karyawan.
2. Kepuasan seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (*outcome*) memenuhi harapan.
3. Kepuasan Kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan. Seseorang tidak akan mengatakan puas apabila merasa puas dalam bekerja, tetapi hal ini akan tercermin melalui sikapnya, misalnya dia akan semakin loyal terhadap organisasi. bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada organisasi, tertib dan mematuhi aturan yang ditetapkan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Rahmah et al., 2017a) Komitmen Organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kemudian menurut (Sunuharjo et al., 2016) Sebagai sikap, Komitmen Organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai

anggota tertentu, keinginan untuk berubah keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sedangkan Menurut (Surya & Ningsih, 2019) Komitmen organisasional merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk dapat bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Jika komitmen organisasional rendah, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan suatu hasrat bagaimana karyawan mengenal, mengidentifikasi dan memihak kepada organisasi, serta berkeinginan kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi dalam menjalankan tujuan organisasi.

2.1.2.2. Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator Komitmen Organisasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Sunuharjo et al., 2016) yaitu:

1. Keinginan kuat sebagai anggota

Karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja

Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.

3. Penerimaan nilai organisasi

Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.

4. Penerimaan tujuan organisasi

Keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

2.1.2.3. Dimensi Komitmen Organisasi

Adapun dimensi Komitmen Organisasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Setiyanto & Hidayat, 2017), yaitu :

1. *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilainya. berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.

2. *Continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative commitment*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

2.1.3. *Turnover Intention*

2.1.3.1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut (Rahmah et al., 2017b) *Turnover* adalah pergerakan tingkat masuk dan keluarnya karyawan dalam perusahaan. Sedangkan *Turnover Intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Niat berpindah pekerjaan atau meninggalkan organisasi merupakan keinginan seseorang untuk pindah atau keluar dari perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa. Keinginan ini belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari perusahaan tempat bekerja sekarang ke perusahaan lainnya.

Kemudian menurut (Surya & Ningsih, 2019) *Turnover Intention* merupakan keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan baik secara sadar untuk mencari pekerjaan di organisasi lainnya.

Menurut (Nasution, 2017a) *Turnover Intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. *Turnover Intention* Karyawan pada dasarnya adalah sama dengan keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* Karyawan adalah Suatu hasrat atau keinginan dari karyawan secara sadar untuk berpindah atau berhenti dari keanggotaan organisasi untuk mencari pekerjaan di *organisasi* lainnya.

2.1.3.2. Indikator-indikator *Turnover Intention*

Adapun indikator *Turnover Intention* pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Syahronica, 2015) antara lain :

1. Adanya niat untuk keluar

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian pekerjaan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Karyawan membandingkan pekerjaan

Mencerminkan individu yang membandingkan pekerjaan pada organisasi lain dibidang dan posisi yang sama, dengan mempertimbangkan beban kerja, waktu kerja, tekanan dalam bekerja, sistem pekerjaan yang ada pada pekerjaannya saat ini.

4. Pemikiran untuk keluar

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.3.3. Dimensi-dimensi *Turnover Intention*

Adapun dimensi *Turnover Intention* pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Dylan Trotsek, 2017) yaitu :

1. Voluntary Turnover

Merupakan keinginan dari karyawan itu sendiri untuk mengundurkan diri. Pada *voluntary Turnover* ini sering terjadi yaitu karyawan sering berpikiran untuk

mengundurkan diri dari pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan baru kemudian bermigrasi ke perusahaan yang lain.

2. *Involuntary Turnover*

Dalam *involuntary Turnover* mengacu pada pemberhentian karyawan. *Turnover* ini dapat terjadi karena disfungsi yaitu perusahaan gagal mempertahankan karyawan yang berprestasi atau fungsional yaitu karyawan yang berkinerja buruk bagi perusahaan, hal ini tergantung pada karyawan yang mana yang meninggalkan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

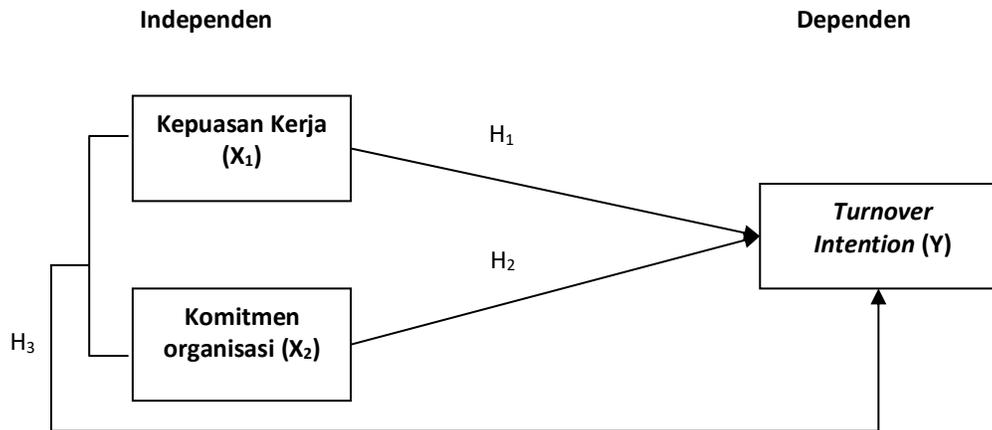
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil/Kesimpulan
V. Mardi Widyadmono (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY	X ₁ = Kepuasan Kerja X ₂ = Komitmen Organisasi Y = <i>Turnover Intention</i> Karyawan	X ₁ -> Y = -/non sig X ₂ -> Y = -/non sig
Abdurrahim, Hastin Umi Anisah dan Maya Sari Dewi (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan studi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana	X ₁ = Kepuasan Kerja X ₂ = Komitmen Organisasi Y = <i>Turnover Intention</i>	X ₁ -> Y = -/sig X ₂ -> Y = -/sig
Ni Kadek Windi Septia Ningsih dan Made Surya Putra (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	X ₁ = Stres kerja X ₂ = Kepuasan Kerja X ₃ = Komitmen Organisasi Y = <i>Turnover Intention</i> Karyawan	X ₁ -> Y = +/sig X ₂ -> Y = -/sig X ₃ -> Y = -/sig
Muhammad Andi Prayogi, Murviana Koto, Muhammad Arif (SINTA 2019)	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh <i>Worklife Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	X ₁ = Kepuasan Kerja X ₂ = <i>Worklife Balance</i> X ₃ = Stres Kerja Y = <i>Turnover Intention s</i>	X ₁ -> Y = -/sig X ₂ -> Y = +/sig X ₃ -> Y = +/sig

Susanti dan Palupiningdyah (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Turnover Intention</i> Sebagai Variabel Intervening	X ₁ = Kepuasan Kerja X ₂ = Komitmen Organisasi Y ₁ = Kinerja Karyawan Y ₂ = <i>Turnover Intention</i>	X ₁ -> Y ₁ = +/sig X ₂ -> Y ₁ = +/sig X ₁ -> Y ₂ = -/sig X ₂ -> Y ₂ = -/sig
Tya Ananda Rahmah, Sukisno S. Riadi, Syaharuddin Y (SINTA 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	X ₁ = Kepuasan Kerja X ₂ = Komitmen Organisasi Y = <i>Turnover Intention</i>	X ₁ -> Y = -/sig X ₂ -> Y = -/sig
Ni Kadek Candra dan Pradnya Dewi (SINTA 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn	X = Kepuasan Kerja X ₂ = Komitmen Organisasi Y = <i>Turnover Intention</i>	X ₁ -> Y = +/sig X ₂ -> Y = -/sig
Adi Irawan Setiyanto dan Selvi Nurul Hidayati (SINTA 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	X ₁ = Kepuasan Kerja X ₂ = Komitmen Organisasi Y = <i>Turnover Intention</i>	X ₁ -> Y = +/non sig X ₂ -> Y = -/sig
Fitria Lia, Hariadi Bambang, Roekhudin (SINTA 2017)	<i>Effect Of Jobs Satisfaction And Perception Of Work Opportunities To Turnver Intention With Organization Commitment As Interiening Variables:The Case Of Hotels In East Java, Indonesian.</i>	X ₁ = <i>Jobs Satisfication</i> X ₂ = <i>Perception of Work Opportunities</i> Y = <i>Turnover Intention</i>	X ₁ -> Y = +/sig X ₂ -> Y = +/sig
Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	X ₁ = Kepuasan Kerja X ₂ = Komitmen Organisasi Y = <i>Turnover Intention</i>	X ₁ -> Y = -/sig X ₂ -> Y = -/sig
Muhammad Irfan Nasution	Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention Medical Representative</i>	X ₁ = Stres kerja X ₂ = Kepuasan Kerja X ₃ = Komitmen Organisasi Y = <i>Turnover Intention</i> Karyawan	X ₁ -> Y = +/sig X ₂ -> Y = -/sig X ₃ -> Y = -/sig
Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari	Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syaria Di Kota Batam	X ₁ = Komitmen Organisasi X ₂ = Penghargaan X ₃ = Kepuasan Kerja Y = Perputaran Karyawan	X ₁ -> Y = +/sig X ₂ -> Y = +/sig X ₃ -> Y = +/sig

Sumber: Peneliti

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam?
- H₂ : Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam?
- H₃ : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam?



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2012: 7) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis, dan bersifat kuantitatif /statistik dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif adalah untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, motivasi dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai cara alamiah.

3.2. Operasional Variabel

3.2.1. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam penelitian atau yang tercangkup dalam penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Terdapat 2 jenis variabel, yakni peneliti

menggunakan variabel bebas: Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), serta peneliti juga menggunakan variabel terikatnya *Turnover Intention* (Y).

3.2.2. Variabel Independen

Variabel ini sering juga disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012: 39). Dengan bahasa lain yang lebih mudah dimengerti yaitu faktor-faktor yang akan diukur, dipilih, dan dimanipulasi oleh peneliti untuk melihat hubungan di antara fenomena atau peristiwa yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2).

3.2.2.1. Kepuasan Kerja (X_1)

Menurut (Rahmah et al., 2017b), mengatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Adapun indikator dalam Kepuasan Kerja Menurut (Sunuharjo et al., 2016) meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji dan upah
3. Promosi

4. Pengawasan
5. Rekan kerja

3.2.2.2. Komitmen Organisasi (X₂)

Menurut (Setiyanto & Hidayati, 2017) Komitmen Organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adapun indicator Komitmen Organisasi diambil menurut pandangan (Sunuharjo et al., 2016) yakni:

1. Keinginan kuat sebagai anggota;
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja;
3. Penerimaan nilai organisasi;
4. Penerimaan tujuan organisasi;

3.2.3. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi adanya akibat, dikarenakan adanya sebuah variabel bebas (Sugiyono, 2012: 39). Dalam sebuah desain penelitian, seorang peneliti harus mengetahui secara pasti, apakah ada hal yang muncul, atautkah tidak muncul. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah *Turnover Intention* (Y).

3.2.3.1. *Turnover Intention* (Y)

Menurut (Prayogi et al., 2019) *Turnover Intention* merupakan bentuk merupakan keadaan kondisi dari seseorang yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Adapun indikator *Turnover Intention* diambil menurut pandangan (Syahronica, 2015) yakni:

1. Adanya niat untuk keluar

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian pekerjaan

mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Karyawan membandingkan pekerjaan

mencerminkan individu yang membandingkan pekerjaan pada organisasi lain dibidang dan posisi yang sama, dengan mempertimbangkan beban kerja, waktu kerja, tekanan dalam bekerja, sistem pekerjaan yang ada pada pekerjaannya saat ini.

4. Pemikiran untuk keluar

mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kepuasan Kerja (X ₁)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji dan upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	Likert
2	Komitmen Organisasi (X ₂)	1. Keinginan kuat sebagai anggota 2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja 3. Penerimaan nilai organisasi 4. Penerimaan tujuan organisasi	Likert
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Ada niat untuk keluar 2. Pencarian pekerjaan 3. Karyawan membandingkan pekerjaan 4. Pemikiran untuk keluar	Likert

Sumber : Peneliti, 2020

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan data yang hendak diteliti. Menurut (Sugiyono, 2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini jumlah populasi pada bulan Febuari 2020 di PT Martindo Fine Foods terdapat 120 populasi.

Tabel 3.2 Karyawan bulan Maret 2019 –Febuari 2020

Keterangan	Jumlah
Karyawan Febuari 2020	120 Orang

Sumber : HRD PT Martindo Fine Foods, 2020

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012: 81) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Martindo Fine Foods dilaksanakan dengan menggunakan metode *non-probability sampling* (pengambilan sampel secara tidak acak). Karena jumlah populasinya dianggap kecil, maka penulis menggunakan teknik pengambilan *sampling* jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah populasi yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 120 orang responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2012: 137) pengumpulan data dapat dilakukan dengan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2012 : 184) data primer adalah awal data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik ini dapat dilakukan dengan cara kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan).

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Observasi (pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2012: 137) data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawaban dari para responden dari populasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala likert dapat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberikan dengan:

1. Sangat Tidak Setuju : STS dibubuhkan nilai 1
2. Tidak Setuju : TS dibubuhkan nilai 2
3. Netral : N dibubuhkan nilai 3
4. Setuju : S dibubuhkan nilai 4
5. Sangat Setuju : SS dibubuhkan nilai 5

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2012: 243) analisis data adalah suatu langkah awal dalam penelitian karena dapat memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data kuantitatif maka terdapat dua macam statistic yang digunakan dalam metode analisis data kuantitatif yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis data diartikan

sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut dapat dengan dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah yang ada berkaitan dengan kegiatan penelitian. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.

3.5.1. Statistik Deskriptif

(Sugiyono, 2012: 147) statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi.

Analisis data ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi / program statistik yaitu program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 20.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi dari variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta variabel dependen adalah *Turnover Intention*.

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

3.5.2. Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

(Sujarweni, 2015: 192) validitas data adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r table dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r_{table} < r_{hitung}$ maka valid.

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

Rumus 3.1. Uji Validitas Data

Sumber : (Wibowo, 2012: 36)

Dimana:

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = variabel independen

Y = variabel dependen

n = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variable independen dan variabel dependen

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

(Sujarweni, 2015: 192) uji reliabilitas data adalah ukuran suatu kestabilan responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{s_t^2 - \sum p_i q_i}{s_t^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2. Reliabilitas Data}$$

Sumber: (Sugiyono, 2015: 359)

Dimana

r_i = reliabilitas data

k = jumlah item dalam instrumen

P_i = proposi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

$q_i = 1 - p_i$

S_t^2 = varians total

Uji reliabilitas data dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

(Sujarweni, 2015: 52) uji Normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum olah data berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk

mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov.

Dari hasil uji ini akan diperoleh kesimpulannya yaitu kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov Z, Z tabel atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig . 0,05 (Wibowo, 2012 : 69). Menurut (Wibowo, 2012: 61) nilai residual yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang jika digambarkan akan membentuk suatu lonceng (*bell-shaped curve*).

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

(Sujarweni, 2015: 185) uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model, untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil uji asumsi klasik masih diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.5.3.3. Uji Heterokedastisitas

(Sujarweni, 2015: 185) uji heterokedastisitas untuk menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksinya ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika

titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik data tidak berpola.

3.5.4. Uji Pengaruh

Dalam uji pengaruh akan dilakukan 2 uji yaitu regresi linear berganda dan uji koefisien berganda yang diuraikan sebagai berikut:

3.5.4.1. Regresi Linear Berganda

(Sujarweni, 2015: 185) uji regresi linear berganda memiliki satu variabel bebas dan lebih dari satu variabel terikat. Rumus dari regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3.3. Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sujarweni, 2015: 149)

Dimana:

$Y = Turnover Intention$ (variabel dependen)

$X_1 = Kepuasan Kerja$ (variabel *independent* pertama)

$X_2 = Komitmen Organisasi$ (variabel *independent* kedua)

$a =$ konstanta

$b_1, b_2, b_3 =$ koefisien regresi

3.5.4.2. Analisis Determinasi (R^2)

(Wibowo, 2012: 135) analisis ini digunakan dalam berkaitan untuk mengetahui jumlah sumbangan pengaruh variabel *independent* dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel *dependent*. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan model *summary*.

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji T

Uji t ini adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependennya. Rumus uji T ini adalah:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.4. Uji T}$$

Sumber : Sugiyono (2009: 223)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung} yang akan dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* .

1. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai sig lebih kecil 0,05 berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Martindo Fine Foods .
2. Apabila nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} atau nilai sig lebih besar 0,05 berarti Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Martindo Fine Foods .

Hipotesis Variabel Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* .

3. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai sig lebih kecil 0,05 berarti Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Martindo Fine Foods .
4. Apabila nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} atau nilai sig lebih besar 0,05 berarti Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Martindo Fine Foods .

3.5.5.2. Uji F

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antar variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan menggunakan Uji F dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Jika F_{hitung} lebih besar F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap

Turnover Intention , Jika F_{hitung} lebih kecil F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* .

3.6. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Martindo Fine Foods yang beralamat di Komplek Komplek Batam Sentosa Blok A nomor 10, Kampung Seraya, Kecamatan. Batu Ampar, Batam-Kepulauan Riau yang bergerak di bidang distributor *frozen food*.

3.6.2. Waktu Penelitian

Tabel 3.3 Waktu Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																				
	Sep 2020	Okt 2020				Nov 2020				Des 2020				Jan 2021				Feb 2021			
	1	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																					
Pengambilan Data																					
Studi Pustaka																					
Metodologi Penelitian																					
Penyusunan Kuesioner																					
Penyebaran Kuesioner																					
Pengolahan Data																					
Penyelesaian Penelitian																					

Sumber: Data penelitian 2020