

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
OPERASIONAL PADA CV CAHAYA KAPASINDO, CIAWI-BOGOR**

**Oleh:
Siti Firda Parida - NIM: C.1810328**

ABSTRAK

Turnover intention penting untuk dikaji karena untuk mencegah terjadinya *turnover* secara nyata. Indikator *turnover intention* yaitu pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* dapat diteliti melalui berbagai faktor salah satunya kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan karyawan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 180 karyawan, pengambilan sampel yang berjumlah 124 karyawan dilakukan dengan *proportionale stratified random sampling*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja termasuk kategori tidak puas, penilaian karyawan terhadap komitmen organisasional termasuk kategori rendah, dan penilaian karyawan terhadap *turnover intention* termasuk kategori tinggi; kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*; kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Rekomendasi yang dapat dilakukan perusahaan diantaranya meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kesempatan promosi; meningkatkan komitmen organisasional melalui pemberian penghargaan terhadap loyalitas karyawan berdasarkan masa kerja; menurunkan *turnover intention* dengan manajemen karir melalui penilaian kinerja; variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, stress kerja, keikatan terhadap organisasi, dan budaya perusahaan dapat ditambahkan untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION OF OPERATIONAL
EMPLOYEES AT CV CAHAYA KAPASINDO, CIAWI-BOGOR***

By:

Siti Firda Parida - NIM: C.1810328

ABSTRACT

Turnover intention is important to study because it prevents real turnover. Indicators of turnover intention are the thought of quitting, the desire to leave, and the desire to find another job. Turnover intention can be examined through various factors, one of which is job satisfaction and organizational commitment. This study aims to determine employee responses and analyze the influence of job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. The population in this study was all employees, totaling 180 employees. The sampling of 124 employees was carried out using proportional stratified random sampling. Data analysis using multiple linear regressions. The results of the study concluded that employees' ratings of job satisfaction are in the dissatisfied category, employees' ratings of organizational commitment are in a low category, and employees' ratings of turnover intention are in the high category; job satisfaction and organizational commitment have a significant effect simultaneously on turnover intention; job satisfaction and organizational commitment have a negative and significant effect partially on turnover intention. Recommendations that can be made by companies include increasing job satisfaction through promotional opportunities; increasing organizational commitment through rewarding employee loyalty based on years of service; reducing turnover intentions with career management through performance appraisal; individual characteristic variables, work environment, work stress, attachment to the organization, and company culture can be added for further research.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan dengan bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Operasional Pada CV Cahaya Kapasindo, Ciawi-Bogor”**. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya, tabi'in dan ummatnya hingga akhir zaman Amin ya Rabbal'alamin. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki terbatas dan memiliki banyak kekurangan, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Martin Roestamy, S.H., M.H. selaku Chancellor Universitas Djuanda.
2. Bapak Dr. H. Bambang Widjojanto, SH., M.Sc. selaku Pembina Yayasan Pusat Studi dan Pengembangan Islam Amaliah Indonesia (YPSPIAI).
3. Bapak Prof Dr. Suhaidi, SH.,MH. selaku Rektor Universitas Djuanda, Bapak Aal Lukmanul Hakim, SH.,MH. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik & Kemahasiswaan, Ibu Dr. Hj. Endeh Suhartini, SH.,MH. selaku Wakil Rektor II Bidang Kerjasama, PMB dan Pengembangan Bisnis, Ibu Dr. Ir. Ristika Handarini, MP. selaku Wakil Rektor III Bidang Riset, Pengabdian, Inovasi dan Hilirisasi.
4. Ibu Dr. Sri Harini, Dra., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I Penyusunan Skripsi yang telah memberikan banyak ilmu serta arahan selama proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Endang Silaningsih, SE., MM. selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Ekonomi dan Ibu Erni Yuningsih, SE., MM. selaku Wakil Dekan Non Akademik Fakultas Ekonomi sekaligus sebagai Dosen Pembimbing

Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbinganya selama proses Perkuliahan.

6. Ibu Tini Kartini, SE., MH., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ibu Yulianingsih, SE., MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
7. Bapak Samsuri, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II Penyusunan Skripsi yang telah memberikan arahan selama proses penyusunan skripsi.
8. Ibu Sudarijati, SE., M.Si. selaku ketua penguji sidang skripsi dan Ibu Titiek Tjahja Andari., SE., M.Si. selaku sekretaris penguji sidang skripsi yang telah memberikan masukan serta arahan dalam perbaikan laporan skripsi.
9. Seluruh Dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya serta pelayanan administrasi demi tersusunnya Skripsi ini.
10. Ibu Dewi Safriyani selaku manajer produksi, Ibu Neni Rosnilawati selaku manajer HRD, serta seluruh karyawan yang turut membantu kelancaran kegiatan selama melaksanakan Penelitian di CV Cahaya Kapasindo.
11. Kedua orangtua tercinta, yang telah memberikan doa, nasihat, materi dan dukungan penuh kepada penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan keselamatan kepada mereka.
12. Fahira, Syifa, Erni, Hendra, Ipat, Putri, Tedi, dan teman-teman Fakultas Ekonomi yang turut memberikan semangat, motivasi dan doa kepada penulis selama proses penyusunan laporan penelitian.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam menyempurnakan skripsi ini. penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan pengetahuan umumnya bagi pembaca dan khususnya bagi Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Bogor, Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	13
1.5. Sistematika penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Tinjauan Pendapat Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
2.2. Tinjauan Teori.....	22
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2.2. <i>Turnover Intention</i>	25
2.2.3. Kepuasan Kerja	37
2.2.4. Komitmen Organisasional	42
2.3. Pengembangan Hipotesis	49
2.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	49
2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	50
2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	51
2.4. Kerangka Berfikir	52
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1. Objek dan Lokasi Penelitian	55
3.2. Desain Penelitian	55
3.3. Populasi Penelian dan Metode Pengambilan Sampel	56
3.3.1. Populasi	56
3.3.2. Sampel Penelitian	56
3.3.3. Metode Pengambilan Sampel	57
3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	59
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.6. Metode Pengujian Instrumen	63
3.6.1. Uji Validitas	63
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	67
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	68
3.7. Metode Analisis Data.....	72
3.7.1. Analisis Deskriptif.....	72

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
3.7.3. Analisis Korelasi Berganda (<i>Multiple Correlation</i>).....	76
3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	77
3.7.5. Pengujian Hipotesis.....	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	82
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	82
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan CV Cahaya Kapasindo.....	82
4.1.2. Visi, Misi & Logo Perusahaan.....	83
4.1.3. Stuktur Organisasi.....	83
4.2. Hasil Penelitian.....	86
4.2.1. Karakteristik Karyawan.....	86
4.2.2. Tanggapan Karyawan.....	90
4.3. Pembahasan.....	107
4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	107
4.3.2. Analisis Korelasi Berganda.....	108
4.3.3. Analisis Koefisien Determinasi.....	108
4.3.4. Uji Hipotesis.....	108
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	113
5.1. Simpulan.....	113
5.2. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	122

DAFTAR TABEL

No.	Teks	Halaman
1.1	Data <i>Turnover</i> Karyawan CV Cahaya Kapasindo Periode 2021	5
1.2	Data <i>Turnover Intention</i> Karyawan – Hasil Pra Survey	6
1.3	Data Karakteristik Individu – Hasil Pra Survey	6
1.4	Data Lingkungan Kerja – Hasil Pra Survey	7
1.5	Data Kepuasan Kerja Karyawan – Hasil Pra Survey.....	8
1.6	Data Imbalan Karyawan CV Cahaya Kapasindo.....	9
1.7	Data Retur Penjualan CV Cahaya Kapasindo Periode 2021	10
1.8	Data Absensi CV Cahaya Kapasindo Periode 2021	11
1.9	Data Komitmen Organisasional – Hasil Pra Survey.....	12
2.1	Perbandingan Penelitian dengan Penelitiain Terdahulu	18
3.1	Jumlah Populasi	56
3.2	Sampel Karyawan CV Cahaya Kapasindo	58
3.3	Operasionalisasi Variabel Penelitian	60
3.4	Kriteria Uji Validitas	64
3.5	Hasil Perhitungan Nilai Validitas Kepuasan Kerja (X_1) - Pertama	64
3.6	Hasil Perhitungan Nilai Validitas Kepuasan Kerja (X_1) – Kedua	65
3.7	Hasil Perhitungan Nilai Validitas Komitmen Organisasional (X_2) - Pertama.	66
3.8	Hasil Perhitungan Nilai Validitas Komitmen Organisasional (X_2) - Kedua ...	66
3.9	Hasil Perhitungan Nilai Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y)	67
3.10	Kriteria Uji Reliabilitas.....	68
3.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan <i>Turnover Intention</i>	68
3.12	Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov	69
3.13	Hasil Uji Multikolinearitas	71
3.14	Skala Pengukuran Variabel.....	73
3.15	Rentang Skala Kelas Interval dan Kriteria Penilaian	74
3.16	Klasifikasi Nilai Koefisien Korelasi r Pearson.....	76
4.1	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	86
4.2	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	86

4.3	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	87
4.4	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	87
4.5	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Divisi Kerja	88
4.6	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Gaji Pokok	89
4.7	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Kompensasi	89
4.8	Rekapitulasi Karakteristik Karyawan CV Cahaya Kapasindo	90
4.9	Tanggapan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja, Indikator Kepuasan Pada Pekerjaan Itu Sendiri.....	90
4.10	Tanggapan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja, Indikator Kepuasan Pada Imbalan	91
4.11	Tanggapan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja, Indikator Kepuasan Pada Kesempatan Promosi	92
4.12	Tanggapan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja, Indikator Kepuasan Pada Supervisi Atasan	94
4.13	Tanggapan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja, Indikator Kepuasan Pada Rekan Kerja	95
4.14	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	97
4.15	Tanggapan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Indikator Komitmen Afektif.....	98
4.16	Tanggapan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Indikator Komitmen Berkelanjutan.....	99
4.17	Tanggapan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Indikator Komitmen Normatif.....	100
4.18	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Komitmen Organisasional	101
4.19	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Indikator Pikiran Untuk Berhenti.....	102
4.20	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Indikator Keinginan Untuk Meninggalkan	103
4.21	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Indikator Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain	104
4.22	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	105
4.23	Koefisien Regresi Dan Uji Signifikan <i>Coefficients</i>	107
4.24	Uji Koefisien Determinasi	108

4.25 Hasil Uji-F	109
4.26 Rekapitulasi Pengujian Secara Parsial.....	111

DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	54
3.1	P-Plot Uji Normalitas	70
3.2	Grafik Histogram Uji Normalitas	70
3.3	Grafik Scatterplot.....	72
3.4	Kelas Interval Penilaian.....	74
3.5	Variabel Penelitian.....	75
3.6	Uji Satu Pihak Kiri.....	81
4.1	Logo Perusahaan.....	83
4.2	Struktur Organisasi CV Cahaya Kapisindo	84
4.3	Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	110
4.4	Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasional (X_2).....	111

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Teks	Halaman
1	Surat Permohonan Izin Penelitian	121
2	Surat Penerimaan Izin Penelitian	122
3a	Kuesioner Penelitian Sebelum Uji Validitas	123
3b	Kuesioner Penelitian Setelah Uji Validitas	127
4	Kriteria Tanggapan Karyawan	131
5	Hasil Olah Data SPSS	138
6	Dokumentasi Pendukung Kegiatan Penelitian	150
7	Biodata Mahasiswa	151