

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT.MEGA
KAPUAS MULTINIAGA**



Disusun Oleh :

Nama : Michael Candra Jaya

NIM : 01211140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS**

UNIVERSITAS NAROTAMA – SURABAYA

2016

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION
PADA KARYAWAN PT.MEGA KAPUAS MULTINIAGA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi*



Disusun Oleh:
Michael Candra Jaya
01211140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA
2016**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Michael Candra Jaya
NIM : 01211140
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul :
“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT.MEGA
KAPUAS MULTINIAGA”.

adalah benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari
Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka
Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat
kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan
bilamana diperlukan.

Surabaya,
Pembuat Pernyataan,

Michael Candra Jaya
01211140

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT.MEGA
KAPUAS MULTINIAGA**

DIAJUKAN OLEH:
MICHAEL CANDRA JAYA
01211140

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING,


(I Putu Artaya, SE., MM)

TANGGAL.....

PRO PATRIA
KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,


(I Gede Arimbawa, SE., MM)

TANGGAL.....

Halaman Pengesahan Skripsi

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI SABTU , TANGGAL 06 AGUSTUS 2016

Judul Skripsi : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN PT.MEGA KAPUAS MULTINIAGA

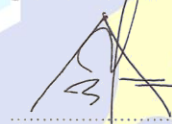
Disusun Oleh : Michael Candra Jaya
NIM : 01211140
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Dihadapan Team Penguji :

1. Rr. HERMIEN TRIDAYANTI, MM.

2. I PUTU ARTAYA, SE., MM.

3. BAYU AIRLANGGA, SE., MM.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai aktivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Michael Candra Jaya
Nim : 01211140
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (No-exclusive Royalty – Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN PT.MEGA KAPUAS MULTINIAGA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surabaya
Pada tanggal :
Yang menyatakan

Materai Rp. 6000
(Michael Candra Jaya)
01211140

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT.MEGA KAPUAS MULTINIAGA DI JAKARTA

Oleh :

Michael Candra Jaya

Dosen Pembimbing

I Putu Artaya, SE., MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Megakapuas Multiniaga di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Megakapuas Multiniaga di Jakarta. Sampel yang digunakan yaitu 100 responden dengan menggunakan alat berupa kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Sedangkan, teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan metode korelasi dengan dua cara yaitu perhitungan rumus dan SPSS 16.0. Hasil perhitungan data kuesioner menyatakan bahwa variabel bebas yakni kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Pengujian instrumen men dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi menggunakan perhitungan rumus dan menggunakan uji korelasi rank spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja ke *turnover intention* nilai r hitung 0,058 dengan signifikansi $0,578 > 0,05$ dan komitmen organisasional ke *turnover intention* diketahui nilai r hitung 0,049 dengan signifikansi $0,487 > 0,05$. Dalam penelitian ini terdapat 2 hipotesis. Hipotesis pertama menyatakan *kepuasan kerja* berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dan hipotesis kedua menyatakan komitmen organisasional berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

JOB SATISFACTION AND COMMITMENT ORGANIZATION TO TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEES PT.MEGA KAPUAS MULTINIAGA IN JAKARTA

Oleh :

Michael Candra Jaya

Dosen Pembimbing

I Putu Artaya, SE., MM

This research aims to understand the relationship job satisfaction and organizational commitment against turnover intention on employees PT. Megakapuas Multiniaga in Jakarta. This study used a quantitative approach. The population in this research was an employee of PT. Megakapuas Multiniaga in Jakarta. The sample used namely 100 respondents by means of a utensil in the form of questionnaires directly to respondents. While, the analysis used is using methods the correlation with two ways of the calculation of recipes and spss 16.0. The results of the data said that job satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) associate positive and not significantly to turnover intention (Y). An instrument for testing in this research using validity test, reliability test, the correlation using formula and use the correlation spearman rank. The result showed that is job satisfaction and organizational commitment to turnover intention viability. Based on the testing variable job satisfaction turnover intention to value rhitung 0,058 with significance 0,578 > 0,05 and organizational commitment to turnover intention known value rhitung 0,049 with significance 0,487 > 0,05 . In this research are 2 hypothesis. Hypothesis first said job satisfaction associated positive and not significantly to turnover intention and hypotheses both organizational commitment associated positive and not significantly to turnover intention.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
BAB IPENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1. Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4.1. Manfaat Teoritis	Error! Bookmark not defined.
1.4.2. Manfaat Praktis	Error! Bookmark not defined.
1.5 Batasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.2 Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1. Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.2. Komitmen Organisasional	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Turnover Intention	Error! Bookmark not defined.
2.3 Model Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Pendekatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.

3.2 Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Populasi	Error! Bookmark not defined.
3.3 Jenis dan Teknik Pengambilan Data ..	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Jenis Data	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Teknik Pengambilan Data	Error! Bookmark not defined.
3.4 Variabel dan Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
3.5 Desain Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.6 Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.6.2 Uji Reliabilitasp	Error! Bookmark not defined.
3.6.3. Analisis Korelasi Sederhana ...	Error! Bookmark not defined.
3.6.4. Analisa Korelasi Rank Spearman	Error!Bookmarknot defined.
3.6.5 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Karakteristik Subyek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2 Statistik Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
4.3 Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 UjiValiditas	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.4 Analisis Korelasi	Error! Bookmark not defined.
4.5 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman ...	Error! Bookmark not defined.
4.6 Uji Hipotesis	38
4.7 Pembahasan	39
BAB V SIMPULANDANSARAN	1

5.1 Simpulan	1
5.2 Saran	1
5.2.1 Saran Akademik.....	1
5.2.2 Saran Praktis	2





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja memiliki korelasi positif dan tidak signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* di PT. MEGA KAPUAS Multiniaga di Jakarta. Dari hasil ini menunjukkan karyawan yang merasa memiliki kepuasan kerja selama di perusahaan, cenderung karyawan tidak memiliki niat pada *turnover intention* karena merasa puas selama karyawan bekerja sehingga tidak berniat untuk keluar dari perusahaan atau mencari alternatif pekerjaan lain.
2. Variabel komitmen organisasional memiliki korelasi positif dan tidak signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* di PT. MEGA KAPUAS Multiniaga di Jakarta. Dari hasil ini menunjukkan karyawan memiliki komitmen pada pekerjaan dan perusahaan selama bekerja, sehingga cenderung tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan atau mencari alternatif pekerjaan lain.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademik

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai

kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Selain itu juga, peneliti hendaknya meneliti *organizational citizenship behavior* dengan menggabungkan penelitian ini dengan penelitian lain yang telah dilakukan, sehingga dengan adanya komitmen karyawan atau loyalitas karyawan dapat mengukur kinerja karyawan dan perusahaan dalam jangka panjangnya.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. PT. MEGA KAPUAS Multiniaga di Jakarta, pada pernyataan kepuasan kerja mengenai “Saya merasa cukup nyaman dengan kondisi kerja di perusahaan ini” hendaknya meningkatkan kenyamanan tempat kerja karyawan sehingga karyawan merasa selama bekerja benar-benar diperhatikan.
2. PT. MEGA KAPUAS Multiniaga di Jakarta, berdasarkan pernyataan karyawan yang rendah mengenai “saya walaupun ingin namun saya sangat berat untuk keluar di perusahaan ini”. Hal tersebut perlu diperhatikan dan dibenahi dengan melakukan pendekatan agar komitmen karyawan dapat terwujud dengan baik yaitu dengan memberikan perhatian atas kinerja, memberikan motivasi pada saat bekerja, melakukan pengawasan karyawan yang berkinerja rendah setiap bulannya dan secara langsung berkomunikasi dengan karyawan tersebut untuk mencari tahu penyebab dan alasan karyawan berkinerja rendah pada bulan tersebut.
3. PT.MEGA KAPUAS Multiniaga mengenai meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan hendaknya menetapkan strategi yaitu memberikan gaji yang sesuai dengan UMR setempat, memberikan

penghargaan employee of the month kepada karyawan kinerja terbaik, memberikan pelatihan berupa ketrampilan dan kecekatan dalam bekerja, memberikan fasilitas yang nyaman selama bekerja dan menjadwalkan rekreasi sekaligus outbond sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik sesama karyawan. Hal atau strategi tersebut yang harus di pikirkan oleh pihak perusahaan dalam masa yang akan datang, dengan begitu karyawan merasa puas dan betah selama bekerja dan tidak terjadi atau mengurangi turnover intention pada karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arianto, Agus Toly. (2001). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akutansi dan Keuanagan*.
- Bagus, Denny. 2009. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja dan Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.
<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html>
- Christiana dan Sunjoyo. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Identifikasi Organisasional. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Carolina. (2012). Pengaruh Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*. *Skripsi*. Universitas Indonesia.
- Chao, Kang-Lin. 2010. Relationship among Organizational Commitment, Job Characteristics, Job Satisfaction, and Turnover Intention within Kindergartens: An Empirical Study in Malaysia. 國立臺南大「教育研究學報」第44卷第1期 (民國99.4:179-204).
- Djaali, 2008. Skala likert. Jakarta: Pustaka Utama
- Djastuti, Indi. 2011 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manegerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akutansi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan IV: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, ISBN: 979.704.300.2.
- Handara, Agung.W., Muna Nailul. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT. JAMSOSTEK. *Jurnal Riset Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 3. No.1.
- Kuncoro. Mudrajad, 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Penerbit: Erlangga.
- Labatmediene, Lina. 2007. Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management*. Vol. 2 No. 2. pp: 1-35.
- Ridlo, Muhammad. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen* : Hal 136-146.
- Sugiyono. (2000). Statistik Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.
- Susilo. Tri., Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada Pt. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali, *Jurnal Manajemen*, Hal: 1-9.
- Syaiin, Subakti. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan. pp: 1-45.

Toly, Agus Arianto. 2011. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*: Hal 102-125.

Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Yaqin, Muhammad Ainul. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KJPP, TOHA, OKKY, HERU dan Rekan Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No.2.

