

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEKERJA**

JOGJA CITY MALL

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Novita Wulandani Gulo

11170338

**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novita Wulandani Gulo
NIM : 11170338
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEKERJA
JOGJA CITY MALL”**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 18 April 2021

Yang menyatakan



(Novita Wulandani Gulo)

NIM.11170338

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Novita Wulandani Gulo

11170338

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PEKERJA JOGJA CITY MALL**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

NOVITA WULANDANI GULO

11170338

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis


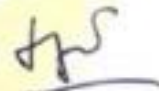
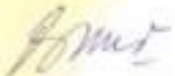
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
Gelara Sarjana Manajemen pada tanggal 12 April 2021

Nama Dosen

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim/Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)
2. Dr. Heru Kristanto, S.E., MT
(Dosen Penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)

Tanda Tangan

: 
: 
: 

16 APR 2021

Disahkan Oleh:

Dekan,




(Dr. Perminas Pangeran, M.Si)

Ketua Program Studi,



(Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEKERJA
JOGJA CITY MALL”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat yang ditentukan untuk menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan maupun duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia untuk dikenai sanksi terhadap pencabutan gelar ini.

Yogyakarta, 9 Maret 2021

A yellow official stamp with a red Garuda emblem and the text 'KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN' and 'DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI'. The stamp contains the identification number 'BE25FAJX107205698'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Novita W. Gulo

11170338

HALAMAN MOTTO

“Carilah Tuhan dan kekuatan-Nya, carilah wajah-Nya selalu!”

_ (Mazmur 105:4)

“Demikian juga halnya dengan iman: Jika iman itu tidak disertai perbuatan,
maka iman itu pada akhirnya adalah mati.” **_ (Yakobus 2:17)**

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”

_(Amsal 23:18)

Lebih baik pecah dalam gerakan dari pada membusuk karena diam. _STIDRWII

Pada setiap kejadian buruk yang terjadi, akan selalu ada hal baik terselip di dalamnya.

_Martha Pasaribu

***Dirimu mungkin letih, tetapi ingat ayah dan ibumu yang tidak pernah letih untuk
membesarkanmu hingga detik ini. _WG***

***Tak akan pernah rugi berbuat kebaikan kepada orang lain, kelak kebaikan itu akan
kembali kepada kita lagi. _Enninasya***

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

- Tuhan Yesus Kristus yang selalu mengasihi dan menyertai penulis senantiasa sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi sehingga bisa diselesaikan dengan baik.
- Bapak Sojapati Gulo dan Ibu Marta Pasaribu yang selalu mendoakan saya tanpa lelah dan memberi nasehat serta motivasi berharga bagi diri saya untuk tidak pernah menyerah.
- Dosen Pembimbing , yakni Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si, yang telah mengarahkan, membantu, memberikan motivasi, serta menyediakan waktu untuk membimbing penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi.
- Semua dosen Fakultas Bisnis yang sudah menjadi penyalur ilmu pengetahuan dan juga pengalaman bagi penulis dari awal hingga akhir kuliah.
- Seluruh karyawan Jogja City Mall, khususnya Management Office Jogja City Mall yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
- Saudara kandung saya, yaitu abang saya Junipan Gulo, kakak saya Dinda Gulo dan adik saya Cunvingky Gulo yang selalu memberikan motivasi sebagai penyemangat saya setiap harinya.
- Teman terdekat saya Geril Rompas Kamasi yang tidak pernah lelah menemani saya dalam pengerjaan Skripsi ini.
- Sahabat-sahabat saya Prisca Cyntiara Pricila, Thalia, Lita dan Miya yang menyemangati saya dalam melakukan semua hal terkait pengerjaan Skripsi ini.
- Senior organisasi Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Bisnis 2017 yaitu kak Dea Tiara Monalisa Butar-butar dan kak Amanda Meita Pramesti.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas semua berkat, kasih dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul :

“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEKERJA JOGJA CITY MALL”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, penulis mengharapkan masukan maupun kritik serta saran yang membangun agar kedepannya dapat dijadikan lebih baik. Dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih kepada kepada semua pihak yang membantu selama proses penyusunan skripsi ini :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberkati setiap langkah dalam pengerjaan Tugas Akhir Skripsi ini.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si selaku dekan Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M,Si selaku Dosen Pembimbing dan juga Dosen Pengajar selama berkuliah.
4. Drs. Sisnuhadi, MBA, selaku ketua program studi bidang Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

5. Seluruh Dosen yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan baik dari teori-teori maupun praktek bagi peneliti dan admin Fakultas bisnis yang membantu segala urusan administrasi yang peneliti butuhkan.
6. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis berharap nantinya skripsi ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi pembaca serta semua pihak yang membutuhkan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta, 9 Maret 2021

Penulis,



Novita Wulandani Gulo

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	II
HALAMAN PERSETUJUAN.....	III
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	IV
HALAMAN MOTTO.....	V
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
ABSTRAK.....	XV
ABSTRACT.....	XVI
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Penelitian.....	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Alasan Mengapa Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan Hal yang Penting:	9
2.3 <i>Turnover Intention</i>	10
2.3.1 Indikator <i>Turnover Intention</i>	11
2.4 Kepuasan Kerja.....	12
2.4.1 Aspek Kepuasan Kerja.....	13
2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	13
2.5 Komitmen Organisasional.....	14
2.5.1 Indikator Komitmen Organisasional.....	14
2.5.2 Komponen Penting dalam Komitmen Organisasional.....	16

2.5.3	Hasil dari Komitmen Organisasional.....	16
2.6	Penelitian Terdahulu	17
BAB III		30
METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Jenis dan Sumber Data	30
3.1.1	Data Primer	30
3.1.2	Data Sekunder.....	30
3.2	Populasi dan Sampel	31
3.2.1	Populasi.....	31
3.2.2	Sampel.....	31
3.3	Teknik Pengumpulan Data	32
3.4	Pengujian Instrumen.....	32
3.4.1	Uji Validitas	32
3.4.2	Uji Reliabilitas	34
3.5	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	34
3.5.1	Variabel Independen	34
3.5.2	Variabel Dependen.....	36
3.6	Metode Analisis Data	37
3.6.1	Uji Hipotesis	37
3.6.2	Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.6.3	Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T).....	38
3.6.4	Uji F (Pengujian Secara Simultan)	39
3.6.5	Uji koefisien determinasi (R2).....	39
BAB IV		40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		40
4.1	Analisis Deskriptif.....	40
4.1.1	Profil Responden berdasarkan Divisi.....	41
4.1.2	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.3	Profil Responden berdasarkan Usia	43
4.1.4	Profil Responden berdasarkan Masa Kerja.....	43
4.1.5	Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.2	Hasil Penelitian	45
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	45
4.2.2	Uji Reliabilitas	47
4.2.3	Uji Regresi Linear Berganda	48

4.3	Uji Hipotesis.....	49
4.3.1	Uji T.....	49
4.3.2	Uji F.....	51
4.3.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	53
4.4	Pembahasan.....	53
4.4.1	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	54
4.4.2	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	55
BAB V	57
PENUTUP DAN SARAN	57
5.1	Kesimpulan.....	57
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	57
5.3	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	61

©UKDW

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja	35
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Komitmen Organisasional.....	36
Tabel 4.1 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner	40
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Divisi.....	41
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Usia	43
Tabel 4.5 Responden berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.6 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.10 Hasil Uji T	50
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	53

©UKDW

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	19
Gambar 2.2 Struktur Organisasi	20

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	61
LAMPIRAN 2.....	62
LAMPIRAN 3.....	69
LAMPIRAN 4.....	77
LAMPIRAN 5.....	86
LAMPIRAN 6.....	87
LAMPIRAN 7.....	88
LAMPIRAN 8.....	89

©UKDW

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PEKERJA DI JOGJA CITY MALL**

Novita Wulandani Gulo

11170338

Email : novitawulandani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pekerja Jogja City Mall, dan (2) Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pekerja Jogja City Mall.

Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan pada Jogja City Mall. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan melalui koefisien beta sebesar -0,202 pada tingkat signifikansi sebesar 0,048, dan (2) Komitmen organisasional secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan melalui koefisien beta sebesar -0,422 pada tingkat signifikansi sebesar 0,008.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan *Turnover Intention*.

***INFLUENCE ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORKERS' TURNOVER
INTENTION OF JOGJA CITY MALL***

Novita Wulandani Gulo

11170338

Email : novitawulandani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of job satisfaction on turnover intention of Jogja City Mall employees, and (2) The effect of organizational commitment on turnover intention of Jogja City Mall employees.

The method used in this research is a quantitative descriptive method. The sample used in this study amounted to 65 employees at Jogja City Mall. Data were collected using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used in this study is multiple regression analysis.

The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention as evidenced by the beta coefficient of -0.202 at a significance level of 0.048, and (2) organizational commitment together has a negative and significant effect on turnover intention as evidenced by the beta coefficient of -0.422 at a significance level of 0.008.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Baik disadari atau tidak, pada dasarnya setiap orang senantiasa mengalami modernisasi, Modernisasi yang terjadi menuntut setiap pihak untuk mampu mengikutinya. (Abdulsyani, 2015) mendefinisikan modernisasi sebagai suatu proses transformasi dari suatu arah perubahan ke arah yang lebih maju atau meningkat dalam berbagai aspek dalam kehidupan masyarakat. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa modernisasi adalah proses perubahan dari cara-cara tradisional ke cara-cara yang lebih maju, dimana dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Setiap pihak yang tidak dapat menyesuaikan diri terhadap modernisasi yang terjadi akan tertinggal.

Pada era yang mengalami modernisasi ini, persaingan bisnis yang semakin ketat mengharuskan setiap perusahaan yang ada untuk kembali memikirkan dan menyusun strategi bisnisnya sehari-hari. Hal ini membuat perusahaan yang mempunyai keunggulan kompetitif saja yang mampu bertahan dalam situasi yang semakin tidak stabil ini. Persaingan tidak hanya terletak hanya pada bagaimana perusahaan untuk berusaha membenahi untuk lebih baik, namun juga terletak pada hal manajemen sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan. Ini merupakan salah satu kekuatan yang dapat membuat perusahaan dapat bertahan dalam kompetisi global. Stephen & Mary (2010) menganggap bahwa cara bagaimana organisasi atau dalam hal ini perusahaan dalam memperlakukan orang-orangnya sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan

memberikan banyak manfaat bagi organisasi maupun perusahaan yang menerapkannya. Dalam penerapannya, mengelola sumber daya manusia di perusahaan membutuhkan banyak upaya penting. Salah satu upaya tersebut ialah memastikan para pekerja yang ada pada perusahaan untuk memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perasaan puas terhadap setiap pekerjaan akan membuat para pekerja memberikan banyak dampak positif dalam lingkungan kerja itu sendiri.

McShane & Von Glinow (dalam Rohani et al., 2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaan dan konteks kerjanya. Pendapat ini sejalan dengan (Ristia,P. & Rinandita W, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan mereka yang timbul berdasarkan penilaian mereka terhadap situasi kerjanya sehari-hari atau juga cara seorang karyawan dalam merasakan pekerjaannya. Menurut (Riski Damayanti et al., 2018) Kepuasan kerja para karyawan harus diberi perhatian lebih oleh perusahaan maupun organisasi sebab ini dapat mempengaruhi kinerja yang tentunya akan membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan turut berjuang bersama-sama guna mencapai tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan tersebut. Organisasi maupun perusahaan harus berupaya membuat setiap karyawan yang bekerja memiliki kepuasan kerja dalam menjalankan beban tugas yang diberikan. Seperti yang dikatakan oleh P. Lok & J. Crawford (dalam Rohani et al., 2012) umumnya kepuasan kerja dan *turnover intention* secara konsisten membuktikan bahwa pekerja yang merasa tidak puas cenderung akan memiliki niat untuk meninggalkan organisasi untuk kemudian mencari pekerjaan alternatif.

Tak kalah penting dari kepuasan kerja, komitmen yang terdapat pada diri karyawan terhadap organisasi yang digelutinya juga memainkan peran amat penting

sebagai alat yang dapat membuat organisasi atau perusahaan mampu mencapai keutuhan dan kemajuan. (Robbins & Judge, 2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Robbins dan Judge membagi komitmen menjadi tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Secara teori seorang karyawan mengalami kekuatan ini dalam bentuk tiga dasar atau pola pikir, yaitu afektif, normatif, dan kontinu yang mencerminkan ikatan emosional, pemenuhan kewajiban, dan konsekuensi ketika meninggalkan organisasi untuk merealisasikan tujuan Allen & Meyer (dalam Veronica & Dorothea, 2015). Dalam beberapa dekade terakhir ini, komitmen organisasional menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, hal ini mengakibatkan beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen organisasional sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan (Junaedi et al., 2013). Maka dari itu, para karyawan harus memahami dengan baik arti pentingnya komitmen organisasi agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Terdapat beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen organisasional, semakin besar pula usaha yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday et al., 1983). Pernyataan ini sejalan dengan J.P Meyer & N.J Allen (dalam Rohani et al., 2012) yang juga mengemukakan bahwa karyawan yang berkomitmen memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

Menurut Sumarto (dalam Ristia,P. & Rinandita W, 2016) *Turnover Intention* adalah suatu gambaran mengenai pikiran-pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat yang lain, dan juga keinginan untuk meninggalkan organisasi yang sedang dinaunginya. *Turnover Intention* memerlukan perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan terutama pada divisi *Human Resource and Development* (HRD). Hal ini dikarenakan apabila tidak, hal ini akan berakibat negatif apabila tidak segera ditangani dengan baik. (Prapti et al., 2004). Dampak negatif tersebut dapat dilihat dari pendapat (Cahya P.A. & Arif S., 2017) yang menyatakan bahwa tingkat turnover intention yang tinggi kemungkinan besar akan menyebabkan ketidakstabilan, ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada, serta menyebabkan peningkatan terhadap biaya yang diperuntukkan kepada sumber daya manusia, yaitu berupa biaya pelatihan yang sebelumnya telah diinvestasikan pada karyawan hingga biaya rekrutmen dan pelatihan-pelatihan selanjutnya. Ini juga berdampak pada ketidak efektifan dalam suatu organisasi karena perusahaan sebenarnya membutuhkan karyawan yang berpengalaman. Sementara, di sisi lain perusahaan juga perlu melatih kembali karyawan yang baru.

Berdasarkan dari berbagai fakta teoritis dan empiris yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Salah Satu Pusat Perbelanjaan Jogja City Mall”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pekerja?

2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pekerja.
2. Pengaruh antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Peneliti mampu menerapkan teori ke dalam penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, peneliti juga mempunyai pengetahuan dan wawasan mengenai Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Turnover Intention* Pekerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kemajuan perusahaan agar menjadi lebih baik.

3. Bagi Universitas Kristen Duta Wacana

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu penelitian selanjutnya serta menjadi bahan referensi penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja, maupun sebagai bahan informasi atau kajian dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan

dapat turut serta memfasilitasi setiap mahasiswa yang membutuhkannya sebagai dasar penelitian yang sejenis.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Revilia et al., 2018) ialah keadaan emosi berupa kesenangan atau bahkan emosi positif yang berasal dari penilaian atas pekerjaan maupun pengalaman kerja seseorang. Berikut merupakan indikator dari kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Revilia et al., 2018):

- Pekerjaan itu sendiri
- Gaji
- Supervisi/Atasan
- Rekan Kerja
- Promosi

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Blau & Global (dalam Albert, 2015) merupakan orientasi seseorang terhadap organisasi yang menaunginya, baik dari segi keterlibatan kepada organisasi beserta segala tujuannya, identifikasi, dan kesetiaan. Berikut merupakan indikator komitmen organisasional menurut Fred (dalam Albert, 2015)

- Keinginan Kuat Sebagai Anggota
- Keinginan Berusaha Keras dalam Bekerja
- Penerimaan terhadap Nilai-Nilai Organisasi

- Penerimaan terhadap Tujuan Organisasi

3. *Turnover Intention*

Turnover Intention menurut Mobley et al., (dalam Tika et al., 2016) adalah kecenderungan ataupun niat dari karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan yang dimilikinya secara sukarela maupun pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lainnya berdasarkan pilihannya sendiri. Berikut merupakan indikator dari *turnover intention* menurut Mobley et al., (dalam Tika et al., 2016):

- *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar)
- *Intention to Search for Alternatives* (Pencarian alternatif pekerjaan)
- *Intention to Quit* (Niat untuk keluar)

4. Lokasi Penelitian

- a. Penelitian ini akan dilakukan di Manajemen Office Jogja City Mall yang berlokasi di Jalan Magelang KM.6 No.18, Kutu Patran . Sinduadi, Mlati, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Partisipan adalah seluruh karyawan yang bekerja di Manajemen Office Jogja City Mall.

5. Waktu Penelitian

- a. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2020.

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Pekerja di Management Office Jogja City Mall dengan jumlah responden sebanyak 65 orang dari berbagai divisi yakni GM, Sekretaris, Marketing, HRGA, FAA, Legal, EP, BS, Civil, ME, IT, TDC, Loading, Receptionist, CCTV dan Pest Control, yang didominasi oleh pekerja pria, rentang usia 20-29 tahun, masa kerja lebih dari 4 tahun, dan pendidikan terakhir S1, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kepuasan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pekerja di Management Office Jogja City Mall.
- 2) Komitmen Organisasional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* kinerja pekerja di Management Office Jogja City Mall.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Akibat keterbatasan tersebut peneliti tidak dapat mengetahui lebih banyak mengenai variabel-variabel lainnya.
- 2) Peneliti tidak dapat bertemu secara langsung dengan responden dan hanya dapat membagikan kuesioner secara online akibat dari pandemi yang menuntut setiap orang untuk meminimalisasi kontak langsung.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti. Yakni:

- 1) Saran untuk Penelitian Selanjutnya
 - Dibutuhkan jumlah sampel yang lebih banyak daripada penelitian ini, agar penelitian yang dilakukan memiliki data yang lebih akurat.

- 2) Saran bagi Management Office Jogja City Mall:
 - Disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang mampu menciptakan kepuasan kerja, khususnya pada upaya untuk mewujudkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan sebisa mungkin membuat pekerjaan menjadi menarik untuk dilakukan dan meningkatkan tanggung jawab karyawan untuk bekerja misalnya melalui kegiatan pelatihan secara bertahap dan berkelanjutan. Selain itu, yang tak kalah penting juga bagi perusahaan ialah dengan tidak lupa untuk memberikan perhatian lebih terhadap kepemilikan komitmen organisasional karyawan, khususnya pada upaya untuk mewujudkan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan turut memasukkan harapan-harapan dan kebutuhan karyawan ke dalam tujuan perusahaan hingga karyawan akan rela berusaha bersama dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, perusahaan akan mampu mengurangi niat untuk keluar dari para pekerjanya dan mengurangi pemborosan waktu serta biaya yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. (2015). *Sosiologi, Skematika dan Terapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asri, C. P., & Subyantoro, A. (2017). The Analysis of Job Satisfaction Influence and Organizational Commitment towards Turnover Intentions Moderated By Person-Organization Fit. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 5(8), 171-180.
- Azeez, & Olawale, R. (2016). Job Satisfaction, Turnover Intention, and Organizational Commitment. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN*, 15(2), 75-86.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1080-1088.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 1-16.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Profit*, 7(1), 127-136.
- Kaynak, R. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance : Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, 146-166.
- Kurniawan, A. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PT X BANDUNG. *Jurnal Manajemen*, 95-118.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Mudrajat, K. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi Ke-Tiga*. Jakarta: Erlangga.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Intention Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopay*, 3(2), 49-67.

- Prapti, I., Y. A., Wijayanti, L. E., & Listyorini, I. (2004). Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Kompak*(11), 284-296.
- Purba, Y. D. (2006). The Effect of Job Satisfaction on The Turnover Intention of Employee in Cimahi Textile Company in West Java. *Management Accounting Section Meeting*, 1-38.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 124-137.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 127-136.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Ke-Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Rohani, S., Mishaliny, N. S., & Harun, H. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 6(12), 3429-3426.
- Sinambela. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarsono, M. (2004). *Manajemen Strategik, Konsep dan Kasus Edisi Ke Tiga*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Advances in Management & Applaid Economics*, 5(2), 21-42.
- Terry, G. R. (1992). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using Approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. *Management*, 6(6), 198-202.