

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV SURYA AGUNG  
MOTOR BANYUMAS**

**Galih Novagiti Ekarahman**

Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto

**Hermin Endratno**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effects of the variables of job satisfaction, work motivation and organizational commitment on turnover intention. In this study, the researcher conducted the sampling by distributing questionnaires to the respondents by survey method. The sampling technique was saturated sampling. The total sample was 35 respondents. This analysis used SPSS 16 for windows. The data was analyzed by validity, reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis.*

*The research by partial test (t test) showed that job satisfaction, work motivation positive affected on turnover intention. Then the organization commitment had a significant negative effect on turnover intention. The results by simultaneous test (F test) indicated that job satisfaction, working motivation and organizational commitment had positive effects on turnover intention.*

**Keywords :** *job satisfaction, job motivation, organizational commitment, turnover intention.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengambilan sampel dengan membagikan kuesioner kepada responden, dengan menggunakan metode survey. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Jumlah sampel sebanyak 35 responden. Analisis ini menggunakan SPSS 16 *for windows*. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial (uji t) membuktikan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kemudian komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menggunakan uji simultan (uji F) secara bersama-sama menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci :** *kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, turnover intention*

**I. PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan banyak dipenuhi dengan fenomena dari sikap karyawan, salah satu diantaranya adalah *turnover intention*. Turnover menurut Robbins dan Judge (2009) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover intention* juga didefinisikan sebagai faktor yang memediasi keinginan dan tindakan berhenti dari organisasi itu sendiri (Glissmeyer, 2008). *Turnover intention* menjadi masalah yang cukup serius didalam lingkungan organisasi. *Turnover* yang tinggi memperlihatkan bahwa sebuah organisasi tidak mampu untuk mempertahankan kenyamanan dari karyawannya.

*Turnover* perlu diperhatikan oleh perusahaan karena *turnover* akan mempengaruhi aktivitas dan jalannya sebuah perusahaan. Robbins dan Judge (2009) menyebutkan angka perputaran karyawan yang tinggi mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan. Simamora (2006) menyebutkan *Turnover Intention* merupakan perpindahan (*movement*)

melewati batas keanggotan dari sebuah organisasi. perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).

Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan *turnover intention*. Beberapa diantaranya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2009), motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Coulter dalam (Edison, 2016), menyebutkan bahwa, "*job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job*". (Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif. Selain itu, komitmen juga merupakan salah satu yang dapat meningkatkan *turnover* karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2009) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mengacu pada sebuah tindakan yang dilakukan oleh setiap anggota, niat dari anggota untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan menurut Luthans dalam (Edison, 2016) komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Komitmen yang tinggi dari setiap anggota organisasi perusahaan dapat dilihat dari keinginan anggota untuk tetap berada di organisasi yang diinginkan (Safi'i, 2015). Semakin tinggi komitmen yang dimiliki maka semakin kecil pula keinginan karyawan untuk keluar.

CV. Surya Agung Motor Banyumas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan suku cadang sepeda motor merek Honda. CV Surya Agung Motor Banyumas berdiri pada tahun 2004, CV. Surya Agung Motor Banyumas telah berkembang menjadi perusahaan terkemuka yang menyediakan layanan penjualan dan jasa untuk merek Honda. CV Surya Agung Motor Banyumas terletak di jalan Gatot Subroto no.1, Sokaraja Selatan, Kabupaten Banyumas. CV Surya Agung Motor merupakan salah satu dealer motor honda terbesar di wilayah Banyumas. CV Surya Agung Motor memiliki karyawan sebanyak 43 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* dengan menggunakan alat regresi berganda di dalam sektor jasa. Beberapa penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* telah banyak dilakukan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* telah dikemukakan dalam penelitian Syahronica (2015). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin baik kepuasan kerja di perusahaan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan memicu tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.

Selanjutnya Penelitian Putrianti (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik, dapat menekan angka *turnover intention*. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kecil cenderung akan berfikir untuk keluar. Kemudian dalam penelitian Sari (2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dalam penelitian Nurlaila (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini berbeda dengan riset sebelumnya, yaitu sampel penelitian, kombinasi variabel bebas, teknik analisis data, jenis penelitian. Oleh sebab itu peneliti berminat untuk melakukan penelitian mengenai. **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention pada Karyawan CV Surya Agung Motor Banyumas”**.

Tujuan yang akan dicapai melalui tujuan ini yaitu:

- Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada CV Surya Agung Motor Banyumas.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *Turnover intention* CV Surya Agung Motor Banyumas.
- Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* CV Surya Agung Motor Banyumas.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Turnover intention* CV Surya Agung Motor Banyumas.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah dengan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menjelaskan tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik penarikan *non probability sampling* dengan cara sampling jenuh. Dengan demikian, ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 43 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner, teknik wawancara, teknik observasi. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

### Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS *for windows ver 16.00* didapat model regresi seperti Tabel 1 :

**Tabel 1. Persamaan Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.177	.981		8.333	.000
Kepuasan Kerja	-.568	.338	-.262	1.680	.103
Motivasi Kerja	.033	.325	.020	.103	.919
Komitmen Organisasi	1.067	.315	-.589	3.385	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Berdasarkan pada tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,177 + (-0,568) X_1 + (0,033) X_2 + (-1,067) X_3$$

Persamaan regresi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = 8,177 menunjukkan konstanta bernilai positif atau dapat dijelaskan bahwa apabila kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi bernilai nol maka turnover intention bernilai sebesar 8,177.
- b<sub>1</sub> = -0.568, menunjukkan koefisien regresi kepuasan kerja bernilai negatif terhadap turnover intention. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka turnover intention akan menurun sebesar 0,568 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi konstan.
- b<sub>2</sub> = 0.033, menunjukkan koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif terhadap turnover intention. Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka turnover intention meningkat sebesar 0,033 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi konstan.
- b<sub>3</sub> = -1,067, menunjukkan koefisien regresi komitmen organisasi bernilai negatif terhadap turnover intention. Artinya apabila komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja turnover intention menurun sebesar 1,067 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja konstan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), komitmen organisasi (X<sub>3</sub>)) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) digunakan nilai R<sup>2</sup>, dan nilai R. Koefisien determinasi yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari analisis dengan menggunakan *SPSS for windows ver 16.00* didapat nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,515. Artinya bahwa 51,5% variabel *turnover intention* (Y) akan di pengaruhi variabel bebasnya, yaitu kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), komitmen organisasi (X<sub>3</sub>). Sedangkan sisanya 48,5% variabel *turnover intention* (Y) akan dipengaruhi variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji T ( T test / Parsial )**

T test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji t / Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.177	.981		8.333	.000
Kepuasan Kerja	-.568	.338	-.262	1.680	.103
Motivasi Kerja	.033	.325	.020	.103	.919
Komitmen Organisasi	-1.067	.315	-.589	3.385	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh hasil sebagai berikut :

a.t test antara  $X_1$  (kepuasan kerja) dengan  $Y$  (*turnover intention*) menunjukkan nilai t test sebesar -1,680. Sementara nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (n-k-1) diperoleh angka sebesar -1,696. Jadi t test > t tabel (t test = -1,680 > t tabel = -1,696). Nilai *sign* menunjukkan angka sebesar 0,103 yang lebih tinggi dari  $\alpha$  sebesar 0,05 yang berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Surya Agung Motor Banyumas ditolak.

b.t test antara  $X_2$  (motivasi kerja) dengan  $Y$  (*turnover intention*) menunjukkan nilai t test sebesar 0,103. Sementara nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (n-k-1) diperoleh angka sebesar -1,696. Jadi t test > t tabel (t test = 0,103 > t tabel = -1,696). Nilai *sign* menunjukkan angka sebesar 0,919 yang lebih tinggi dari  $\alpha$  sebesar 0,05 yang berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Surya Agung Motor Banyumas ditolak.

c.t test antara  $X_3$  (komitmen organisasi) dengan  $Y$  (*turnover intention*) menunjukkan nilai t test sebesar -3,385. Sementara nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (n-k-1) diperoleh angka sebesar 1,696. Jadi t test < t tabel (t test = -3,385 < t tabel = 1,696). Nilai *sign* menunjukkan angka sebesar 0,002 yang lebih rendah dari  $\alpha$  sebesar 0,05 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Surya Agung Motor Banyumas.

### Uji F ( F test / Simultan )

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

**Tabel 3. Uji F / Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.821	3	4.274	13.052	.000 <sup>a</sup>
Residual	10.150	31	.327		
Total	22.971	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 3 nilai F test sebesar 13,052. Sementara nilai F tabel pada taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (n-k) (k-1) diperoleh angka sebesar 2,91. Nilai *sign* menunjukkan angka sebesar 0,00 yang lebih rendah dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Jadi F test > F tabel dan nilai *sign* <  $\alpha$  yang berarti hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Surya Agung Motor Banyumas diterima.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian asumsi klasik model regresi sudah terbebas dari permasalahan normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas sehingga model regresi sudah tepat digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

#### a. Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan CV Surya Agung Motor sudah cukup baik

sehingga dapat menurunkan turnover intention. Hal ini di dukung dengan nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,62 yang berarti kepuasan kerja di CV Surya Agung Motor Banyumas baik.

**Tabel 4.1**  
**Nilai cut off dari rata-rata setiap butir pertanyaan kuesioner**  
**Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Nilai Rata-rata	Keterangan
1	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik	4	Baik
2	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar	3,94	Baik
3	Saya merasa puas jika diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan	3,94	Baik
4	Pimpinan menunjukkan perhatian kepada saya	3,31	Tidak baik
5	Pimpinan selalu memberi nasihat kepada saya	3,26	Tidak Baik
6	Pimpinan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik	3,2	Tidak Baik
7	Pimpinan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	3,29	Tidak Baik
8	Apabila dalam kesusahan rekan kerja saya membantu saya dalam bekerja	3,94	Baik
9	Rekan kerja saya sangat menyenangkan	3,97	Baik
10	Rekan kerja saya bertanggung jawab atas pekerjaannya	3,86	Baik
11	Rekan kerja saya dapat diteladani	3,66	Baik
12	Rekan kerja selalu memberikan semangat kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan	3,83	Baik
13	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan	3,34	Tidak Baik
14	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)	3,51	Baik
15	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	3,8	Baik
16	Gaji/upah yang diterima sudah layak	3,37	Tidak Baik
17	Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya	3,31	Tidak Baik

Sumber : Data diolah lampiran 2

Berdasarkan nilai *cut off* yang diperoleh dari rata-rata semua butir pertanyaan kuesioner menunjukkan nilai rata-rata setiap pertanyaan (10 dari 17 pertanyaan) lebih besar dari 3,5 satuan yang berarti bahwa kepuasan kerja di CV Surya Agung Motor Banyumas sudah cukup baik dan harus ditingkatkan agar turnover intention semakin kecil.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syahronica (2015). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa semakin baik kepuasan kerja di perusahaan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan memicu tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Selanjutnya dalam penelitian Putrianti (2014), menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

**b. Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Turnover Intention.**

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hal ini berarti motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan CV Surya Agung Motor sudah cukup baik sehingga dapat menurunkan turnover intention. Hal ini di dukung dengan nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,67 yang berarti kepuasan kerja di CV Surya Agung Motor Banyumas baik.

**Tabel 4.2**  
**Nilai cut off dari rata-rata setiap butir pertanyaan kuesioner**  
**Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Nilai Rata-rata	Keterangan
1	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya	4,09	Baik
2	Saya menikmati tantangan yang sulit	3,94	Baik
3	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	3,86	Baik
4	Saya suka menetapkan tujuan yang realistis	4,09	Baik
5	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	3,97	Baik
6	Saya menikmati persaingan dan kemenangan	3,26	Tidak Baik
7	Saya menikmati tanggung jawab	3,91	Baik
8	Saya menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setuju	3,71	Baik
9	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	2,74	Tidak Baik
10	Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa disekitar saya	2,91	Tidak Baik
11	Saya sering mendapati diri saya berbicara dengan orang-orang disekitar saya tentang masalah-masalah di luar pekerjaan	3,57	Baik
12	Saya ingin disukai orang lain	3,83	Baik
13	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja	3,83	Baik
14	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi	3,74	Baik
15	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	3,66	Baik

Berdasarkan nilai *cut off* yang diperoleh dari rata-rata semua butir pertanyaan kuesioner menunjukkan nilai rata-rata setiap pertanyaan (13 dari 15 pertanyaan) lebih besar dari 3,5 satuan yang berarti bahwa motivasi kerja di CV Surya Agung Motor Banyumas sudah cukup baik dan harus ditingkatkan agar turnover intention semakin kecil.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putrianti (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik, dapat menekan angka turnover intention. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kecil cenderung akan berfikir untuk keluar. Pemberian motivasi yang tepat dapat menurunkan tingkat turnover pada perusahaan.

### c. Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan CV Surya Agung Motor sudah cukup baik sehingga dapat menurunkan turnover intention. Hal ini di dukung dengan nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 3,42 yang berarti komitmen organisasi di CV Surya Agung Motor Banyumas cukup baik

**Tabel 4.3**  
**Nilai *cut off* dari rata-rata setiap butir pertanyaan kuesioner**  
**Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	Nilai Rata-rata	Keterangan
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	3,06	Tidak Baik
2	Saya membanggakan organisasi kepada orang lain di luar organisasi	3,57	Baik
3	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah permasalahan saya sendiri	2,89	Tidak Baik
4	Saya berfikir saya tidak akan mudah menjadi	3,54	Baik

No	Pertanyaan	Nilai Rata-rata	Keterangan
	terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini		
5	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini	3,74	Baik
6	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini	3,26	Tidak Baik
7	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	3,29	Tidak Baik
8	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi	3,49	Tidak Baik
9	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	3,43	Tidak Baik
10	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya	3,37	Tidak Baik
11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang	3,17	Tidak Baik
12	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang	3,29	Tidak Baik
13	Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	3,69	Baik
14	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan ingin meninggalkan organisasi ini	3,26	Tidak Baik
15	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada	3,17	Tidak Baik
16	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini	3,66	Baik
17	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya	3,06	Tidak Baik
18	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya	3,43	Tidak Baik
19	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh karena itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral	3,69	Baik
20	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya	3,31	Tidak Baik
21	Saya di didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi	3,49	Tidak Baik
22	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka	3,34	Tidak Baik
23	Saya tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah organisasi merupakan tindakan yang bijaksana	3,54	Baik

Berdasarkan nilai *cut off* yang diperoleh dari rata-rata semua butir pertanyaan kuesioner menunjukkan nilai rata-rata setiap pertanyaan (7 dari 23 pertanyaan) lebih besar dari 3,5 satuan yang berarti bahwa motivasi kerja di CV Surya Agung Motor Banyumas rendah dan harus ditingkatkan agar turnover intention semakin kecil.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Safi'i (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan. Kemudian dalam penelitian Sari (2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dalam penelitian Nurlaila (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**d. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Turnover Intention*.**

Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hal ini berarti kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini di dukung dengan nilai rata-rata variabel *turnover intention* sebesar 2,63 yang berarti turnover intention di CV Surya Agung Motor Banyumas adalah rendah.

**Tabel 4.4**  
**Nilai *cut off* dari rata-rata setiap butir pertanyaan kuesioner**  
***Turnover Intention***

No	Pertanyaan	Nilai Rata-rata	Keterangan
1	Saya sering berfikir untuk keluar dari organisasi ini	2,6	Baik
2	Saya sering mencari lowongan pekerjaan lain	2,69	Baik
3	Saya memiliki rencana untuk keluar dari organisasi dalam beberapa bulan mendatang	2,63	Baik

Berdasarkan nilai *cut off* yang diperoleh dari rata-rata semua butir pertanyaan kuesioner menunjukkan nilai rata-rata setiap pertanyaan lebih kecil dari 3,5 satuan yang berarti bahwa turnover intention di CV Surya Agung Motor Banyumas rendah dan harus dipertahankan agar perusahaan tidak kehilangan karyawannya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dari tabel 4.14 dengan nilai koefisien sebesar 0,905 satuan lebih besar dari koefisien kepuasan kerja sebesar 0,371 dan komitmen organisasi sebesar 0,02 satuan.

**IV. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Surya Agung Motor Banyumas.
2. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Surya Agung Motor Banyumas.
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Surya Agung Motor Banyumas.
4. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Surya Agung Motor Banyumas.

**Saran**

1. CV Surya Agung Motor Banyumas disarankan untuk tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama dengan memperhatikan gaji atau upah yang diterima karyawan agar sesuai dengan harapan karyawan dan juga memberikan kesempatan promosi terhadap karyawan.

2. CV Surya Agung Motor Banyumas disarankan untuk menjaga motivasi karyawannya dengan cara memberikan reward atas suatu prestasi karyawan. Dengan hal tersebut diharapkan akan meningkatkan motivasi keryawan.
3. CV Surya Agung Motor Banyumas disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi dan benefit lainnya, perlu didesain sedemikian rupa untuk disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi. Dengan hal tersebut diharapkan akan meningkatkan komitmen karyawan.
4. Berdasarkan data yang telah diteliti, turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya 48,5% turnover intention dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain yang belum tercantum. Variabel yang dapat dikembangkan adalah kompensasi, *leader member exchange*, kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja. Beberapa hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh turnover intention akan semakin baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevitass Kelompok Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan. **Journal of Social and Industrial Psychology**. 1(2), h: 52-58.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Arin, Djamhur, 2014. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover* intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang), **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**, Vol. 12 No. 2 Juli 2014 Universitas Brawijaya Malang
- As'ad, M. 2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Chen, L.Y., & Francesco, A.M. (2000). Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: Do cultural differences matter? **Human Relations**, 53(6), 869-887.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Edison, Emron.,dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Cetakan 1. CV. Alfabeta
- Gabriela Syahronica,2015, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*(Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk), **Jurnal Ekonomi Bisnis UB**, Vol. 20, No.1
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glissmeyer, M., Bishop J. W., & Fass, R. D. (2008). *Role conflict, role ambiguity and intention to quit theorganization: The case of law enforcement*. **Academy of Management Journal**, 40(1), 82-111.
- Gomes, F.C. 2009. Manajemen Sumber daya manusia, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gusti Ngurah Berlin Bramantara, A.A. Sagung Kartika Dewi., 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III, **Jurnal Manajemen Universitas Udayana**, Vol. 4, No. 1
- Handoko T. Hani, 2010, Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Jakarta: PT Prehallindo.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Nita, Moehammad, Hakam, 2015. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang), **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 27 No. 1 Oktober 2015, Universitas Brawijaya Malang**
- Rindi Nurlaila Sari., 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Yogyakarta), **Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, Vol.3, Edisi V**
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi 12.
- Siagian, Sondang. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Siti Zulaiha Safi'i, 2015, Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover* karyawan pada PT. Massiondo Sinar Pratama. Tbk Manado, **Jurnal EMBA 642 Vol.3 No.1 Maret 2015 , ISSN 2303-1174**
- Sudjana. (1996) Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi. Tarsito: Bandung.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.