

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI SAMARINDA

Yosua Melky<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This research aims to understand the relation of job satisfaction and organisation commitment to turnover intention employees of PT Rejeki Abadi Sakti in Samarinda. The research consist of three variable that are: turnover intention as the dependent variable and job satisfaction and organisation commitment as independent variable. Data collection is done by using scale method. Sample in this research is the employees of PT Rejeki Abadi Sakti in Samarinda around 75. Data analysis technique which use is nonparametric Kendall's Tau-b analysis test The result of this research shown that there is no relation between job satisfaction with turnover intention with the correlation value -0.146 and value  $p < 0.05$  ( $p = 0.075$ ) and there is a significant relation between organisation commitment and turnover intention with the correlation value -0.267 and value  $p < 0.05$  ( $p=0.001$ ).*

**Keywords:** *job satisfaction, organisation commitment, turnover intention.*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap pindah kerja intention karyawan PT Rejeki Abadi Sakti di Samarinda. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu: pindah kerja intention sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi sebagai variabel independen. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode skala. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Rejeki Abadi Sakti di Samarinda sekitar 75. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis Tau-b Kendall nonparametric. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan pindah kerja intention dengan nilai korelasi -0,146 dan nilai  $p < 0,05$  ( $p = 0,075$ ) dan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan intensi pindah kerja dengan nilai korelasi -0,267 dan nilai  $p < 0,05$  ( $p = 0,001$ ).

**Kata kunci:** kepuasan kerja, komitmen organisasi, intensi pindah kerja.

---

<sup>1</sup> Email: yosuamelky@gmail.com

## PENDAHULUAN

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia yang semakin berkembang pesat, banyak menarik para ahli dari berbagai bidang untuk turut serta dalam perkembangan tersebut, termasuk didalamnya psikologi industri dan organisasi. Adanya unsur manusia dalam dunia industri dan organisasi menyebabkan psikologi tidak pernah kehilangan objek dan akan selalu mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan dari segi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Cascio (2015) menegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Perusahaan dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Perusahaan perlu mengatur SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara efektif. Dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Dalam lingkungan operasional perusahaan, *turnover* kerap terjadi. *Turnover* karyawan adalah pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins dan Timothy, 2008). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk

meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw, dkk 1998).

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Seperti halnya *replacement* (pergantian) yang terus berjalan, baik *replacement* karena faktor produktivitas karyawan yang menurun. Namun jika pergantian karyawan disebabkan oleh produktivitas (secara umum karena faktor umur), maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan meyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan (Gomes, 2003).

Berdasarkan efek yang didapat mengenai efek negatif dan kerugian yang muncul akibat *turnover*, tercatat bahwa sektor industri di Amerika Serikat pada dasarnya mengalami kerugian sebanyak 1,5 jam waktu dari gaji yang mereka keluarkan untuk karyawan. Jika diperhitungkan seharusnya perusahaan hanya perlu mengeluarkan \$40,000 untuk menggaji karyawannya, namun faktanya perusahaan justru harus mengeluarkan \$60,000 untuk merekrut karyawan baru dan setiap tahunnya ada sekitar 16,8 persen karyawan yang melakukan *turnover* (Aamodt, 2007).

Sedangkan untuk kasus di Indonesia, fenomena intensi *turnover* disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10-12 persen

karyawan yang melakukan *turnover*. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru. Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis online, turut mendorong tingginya intensitas pindah kerja di suatu perusahaan (Andririastiwani dalam Etnaningtyas 2011).

Saat ini permasalahan tingginya tingkat intensi pindah kerja telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan keluar dari perusahaan sehingga butuh waktu serta biaya baru untuk merekrut karyawan baru. Seperti kasus yang terjadi pada PT. Rejeki Abadi Sakti. PT. Rejeki Abadi Sakti didirikan pada tahun 1971 sampai sekarang adalah sebuah perusahaan transportasi laut Indonesia yang memiliki dan mengoperasikan sejumlah kapal *tug boats*, *utility boats* dan memberikan jasa pelayanan baik dalam segi penjualan, peminjaman, perawatan dan pembuatan kapal sesuai keinginan *user*. PT. Rejeki Abadi Sakti merupakan salah satu perusahaan yang ada di Samarinda, Balikpapan, Surabaya, Jakarta dan Bali.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada hari Selasa, 17 Maret 2015 jam 09.00 WITA di ruang personalia dengan subjek MH selaku manager personalia, tingkat *turnover* yang terjadi pada PT. Rejeki Abadi Sakti khususnya dibagian *marine* cukup tinggi, terlihat pada data yang ada pada tahun 2011 sebanyak 48 orang, tahun 2012 sebanyak 52 orang, tahun 2013 sebanyak 119 orang dan tahun 2014 sebanyak 71 orang. Berdasarkan data yang ada, tingkat *turnover* yang paling

tinggi terjadi pada tahun 2013 yaitu sebanyak 119 orang. Angka *turnover* tiap tahunnya dari 2011 sampai 2014 termasuk kejadian yang cukup tinggi yang akan berdampak negatif untuk PT. Rejeki Abadi Sakti yaitu turunnya produktivitas perusahaan, mengeluarkan biaya yang lebih untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut

Menurut Siagian (2002) karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja (*turnover*), biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Berdasarkan hasil wawancara lanjutan dengan subjek MH, ia mengatakan karyawan yang melakukan *turnover* awalnya memiliki perilaku selalu tidak masuk kerja sehari-hari tanpa keterangan dan tidak tepat waktu atau sering terlambat masuk kerja.

*Turnover* yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu perbaikan kondisi kerjanya atau cara pembinaannya (Siagian, 2002). Mobley (1986) menyatakan, banyak faktor yang berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk melakukan *turnover* salah satunya yang berhubungan dengan ketidakpuasan karyawan yang dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain (*intention turnover*).

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya (Waspodo, dkk., 2013). Kepuasan kerja itu pun dapat

mempengaruhi karyawan dalam intensitas pindah kerja di PT. Rejeki Abadi Sakti mengingat pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu.

Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas. adanya ketidakpuasan pada karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Wexley dan Yukl (1997) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri atau perilaku agresif (Sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antara karyawan dan atasan dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas perusahaan. Secara umum karyawan yang merasa tidak puas dan memiliki intensi pindah kerja akan meninggalkan pekerjaannya (Moble, 1986).

Moorse (dalam Panggabean, 2004) mengemukakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang paling menginginkan banyak dan mendapatkannya. Hal ini yang dapat mempengaruhi intensi pindah kerja pada karyawan.

Abdurrahmat (2006), juga mengemukakan bahwa karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja, kombinasi

dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Selain kepuasan kerja, hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi.

Robbins (2006), mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan tujuannya. sedangkan menurut Hatmoko dalam Amilin dan Dewi (2008), mengatakan komitmen organisasional adalah loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya, melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (1990), menyatakan dengan meningkatnya komitmen organisasional dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi dan sebaliknya rendahnya komitmen organisasi akan berdampak pada keputusan untuk keluar dari organisasi tersebut. Kemudian Yuwalliatin (2006) menyatakan, komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja baik untuk kepentingan organisasi.

Mowday (dalam Panggabean, 2004) menyatakan lebih lanjut komitmen organisasi menunjukkan sumber daya dari seseorang dalam suatu bagian organisasi. Karyawan yang memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan akan menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan tentunya akan memiliki tingkat keinginan berpindah kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mempelajari dan dijadikan bahan analisa dengan membuat penelitian

untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Intensi Pindah Kerja

*Turnover intention* (keinginan keluar dari pekerjaan) merupakan tanda awal terjadinya *turnover* (keluar dari pekerjaan) (Sunarso, 2000). Simamora (1997), mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Sementara Mathis & Jackson (2001), secara sederhana menyatakan bahwa *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja berkeinginan meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Menurut Zeffane (2003) intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. hal ini diperjelas oleh Jewell (1998), yang menyatakan bahwa *turnover* adalah tingkatan dimana seseorang memformulasikan rencana untuk menunjukkan suatu tujuan masa depan yang spesifik atau tidak, secara sadar, kemudian Jewell (1998), juga menambahkan bahwa intensi *turnover* melibatkan pembuatan komitmen perilaku untuk menunjukkan suatu tindakan atau tidak, dimana ada harapan yang diperkirakan seseorang dalam

menunjukkan suatu tindakan bahkan ketika komitmen belum dibuat.

Menurut Siagian (2002), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Serupa dengan pendapat yang dikemukakan Siagian, Mobley (1986), menambahkan bahwa intensi *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi. Kemudian Booth & Hamer (2007), mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan

### Aspek Intensi Pindah Kerja

Menurut Booth dan Hamer (2007), aspek intensi pindah kerja terdiri dari:

- Tingkat komitmen, pertanyaan yang menanyakan tentang tingkat moral mereka dan bagaimana perasaan individu tentang perusahaan.
- Kepuasan kerja, pertanyaan disini mengenai tingkat karyawan yang setuju dengan pertanyaan mengenai kepuasan kerja, apakah pekerjaan mereka diakui dan diapresiasi.
- Dukungan manajemen, survey ini menanyakan tentang tingkat sejauh mana pekerjaan menjadi lebih mudah, dukungan yang mereka dapat dari manajer mereka tingkat dimana mereka mendapat arahan yang jelas, apakah

mereka memahami standar dan tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka, apakah pekerjaan dapat dikelola, apakah individu memperoleh pelatihan yang cukup, apakah mereka memiliki alat kualitas dan perlengkapan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan apakah mereka mendapatkan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Pertanyaan factual mengenai apakah reponden memperoleh review kinerja atau diskusi karir juga ditanyakan.

- d. Perkembangan karir, survey ini menanyakan tentang tingkat kepuasan karyawan dengan pengembangan karir mereka dan persepsi mereka tentang kewajaran terhadap gaji yang mereka terima.
- e. Peningkatan kerja, pertanyaan menanyakan tentang pandangan karyawan tentang apakah terdapat peningkatan sejak dahulu sampai sekarang

### **Kepuasan Kerja**

Robbins (2003), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, yakni selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima.

Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Hasibuan dan Hasibuan (2016), bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja. Pedapat yang sedikit berbeda dari definisi diatas, menurut Riyanto dan Handoko (2004), menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Mangkunegara (2004), menyatakan bahwa kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai tertinggi. Kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian pendapat yang berbeda dikemukakan As'ad (2004), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi kerja atau situasi kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seorang karyawan dalam bentuk perasaan dan sikap yang positif terhadap kondisi, pekerjaan, situasi kerja, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan.

### **Aspek Kepuasan Kerja**

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2003), meliputi antara lain:

- a. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan ataupun sebaliknya. Pekerjaan seseorang biasanya menentukan hasil kerja yang diperoleh seseorang. Semakin baik pekerjaan yang dimilikinya maka akan semakin

- memuaskan hasil yang diperoleh seseorang.
- b. Upah. Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
  - c. Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya, pada umumnya promosi jabatan juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain, akan tetapi promosi jabatan itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena profesi jabatan merupakan bukti pengakuan dari prestasi.
  - d. Pengawasan. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Biasanya ini terjadi dalam ruang lingkup pekerjaan yang sama atau satu pekerjaan dengan teman sekerja, dimana seorang karyawan harus melaksanakan perintah kerja dan arahan-arahan dalam pekerjaan yang mereka hadapi dalam ruang lingkup kerja.
  - e. Rekan Kerja. Teman-teman yang merupakan tempat kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial, oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan

dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat.

- f. Penghargaan. Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan perusahaan dihargai dengan semestinya

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2003), komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu *“Organizational Commitment is the Collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole.* Mathis dan Jackson (2006), mendefinisikan komitmen organisasi yaitu karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang anggota organisasi yang mempunyai keterkaitan oleh organisasinya (Allen dan Meyer, 1990).

Mowday, Porter dan Strees (dalam Panggabean, 2004), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi. Komitmen organisasi dilihat pada karyawan yang mengabdikan kepada organisasi sesuai dengan pekerjaannya dan bekerja sepenuh hati demi kepentingan organisasi serta mereka akan

memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga aspek yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang anggota organisasi yang mempunyai keterikatan oleh organisasinya dan keinginan yang kuat dalam mempertahankan dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan dan tujuan organisasi.

### Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1990), menjelaskan terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *normative commitment*.

#### a. *Affective commitment*

Komitmen afektif mengacu pada ketertarikan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi..

#### b. *Continuance commitment*

Dibandingkan dengan komitmen efektif, komitmen *continuance* ini lebih terbuka. *Continuance commitment* berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi.

#### c. *Normative commitment*

Komitmen *normative* menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi

karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dan lain-lain.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda yang berusia 20-50 tahun dan bekerja di bagian teknisi dan *marine* dengan sampel sebanyak 75 karyawan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Sugiyono, 2010). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada tiga macam yaitu skala intensi pindah kerja, skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi

Skala *turnover intensi* disusun peneliti berdasarkan aspek *turnover intention* yang dikemukakan oleh Booth dan Hamer (2007), yang meliputi tingkat komitmen, dukungan manajemen, perkembangan karir, dan peningkatan kerja. Skala kepuasan kerja disusun peneliti berdasarkan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2003) yang meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan penghargaan. Skala komitmen organisasi disusun peneliti berdasarkan aspek komitmen yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990), yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.



Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan *Two ways Analysis of variance* yang mana merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variable dependen (skala mentrik) dengan satu atau lebih variable independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). *Analisis of Variance* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan kemampuan prediksi antara dua variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel tergantung (intensi pindah kerja). Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi homogenitas, normalitas sebaran, linearitas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan program *SPSS* versi 20 *for windows*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi pindah kerja. Hasil penelitian ini menggunakan hasil uji nonparametric yang dilakukan dengan menggunakan uji *kendall's tau-b*. Alasan menggunakan uji nonparametric *kendall's tau-b* karena hasil uji normalitas data setiap variabelnya tidak normal dan menggunakan uji statisti *kendall's tau-b* karena menggunakan kelompok data yang berpasangan.

Pada hasil uji normalitas, nilai  $p$  yang didapatkan pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0.022, yang berarti bahwa data tersebut memiliki sebaran yang tidak normal ( $p > 0.05$ ). Sedangkan pada variabel komitmen organisasi memiliki sebaran data normal ( $p = 0.003 < 0.05$ ), variabel intensi

pindah kerja memiliki sebaran yang tidak normal ( $p = 0.020 < 0.05$ ). Karena sebaran data tidak normal maka uji statistic yang digunakan yaitu uji korelasi nonparametric *kendall's tau-b*.

Berdasarkan hasil uji nonparametric menunjukkan tidak ada korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan intensi pindah kerja dan korelasi negatif dengan nilai koefisiennya sebesar -0.146. Dengan demikian hipotesis  $H_1$  yang diajukan dalam penelitian ditolak. Berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan intensi pindah kerja.

Selanjutnya, dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja dengan intensi pindah kerja tidak memiliki hubungan. Hal tersebut menunjukkan bahwa intensi pindah kerja lebih besar dipengaruhi oleh hal-hal diluar dari faktor kepuasan kerja. Dengan kata lain faktor kepuasan kerja hanya sebagian kecil mempengaruhi intensi pindah kerja, dengan nilai besaran probability dari variabel kepuasan kerja sebesar 7 persen.

Menurut Robbins (2003) faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi pindah kerja seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, persepsi tentang struktur organisasi, stress kerja, *job design*, *performance evaluation system* dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada, ketidakamanan kerja, lingkungan kerja, dukungan keluarga dan loyalitas terhadap pekerjaan.

Bedasarkan hasil wawancara dengan staf HRD, karyawan memiliki penurunan kepuasan kerja disebabkan oleh banyaknya karyawan merasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*), karena sistem kerja kontrak dan sistem kerja yang diberlakukan oleh perusahaan dua minggu kerja dan dua minggu *off* serta apabila kapal dalam masa

*didock* dan tidak ada kontrak pengoperasian kapal dengan perusahaan *user* maka karyawan diistirahatkan dengan tidak mendapatkan insentif, kemudian juga dari dukungan keluarga dimana karyawan banyak yang tinggal berjauhan dengan keluarganya, sehingga keluarganya kurang memberikan dukungan, dan membuat karyawan juga khawatir terhadap situasi dan kondisi keluarganya.

Penurunan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan oleh setiap individu yang disebabkan aspek-aspek yang tidak terpenuhi atau tidak seperti yang mereka harapkan seperti upah, peluang untuk dipromosikan, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan sejawat. Aspek psikologis yang muncul karena penurunan kepuasan kerja tersebut adalah menurunnya komitmen dari setiap individu untuk bekerja dengan sepenuh hati dalam memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan. Konsekuensi yang muncul dari penurunan kepuasan kerja adalah aspek nonpsikologis berupa perilaku yang diwujudkan oleh karyawan dengan adanya keinginan untuk keluar (Bhatt, dkk., 2005). Kemudian Salleh dkk, (2012) menyatakan juga bahwa semua aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervisi kecuali rekan kerja terbukti berpengaruh negatif pada intensi pindah kerja

Hal tersebut didukung oleh dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, subjek mengatakan bahwa yang mempengaruhi berkeinginan untuk berpindah kerja karena kondisi tempat tinggal yang jauh dari keluarganya, dukungan sosial dan budaya perusahaan yang menuntut mereka untuk bekerja sebulan dan *off* sebulan yang akhirnya berdampak pada tingkat kebosanan karena

tidak melakukan pekerjaan, dan apabila kapal diistirahatkan dari pengoperasian atau *didock* dikarenakan perbaikan kapal atau tidak ada kontrak pemakaian kapal. subjek juga menilai bahwa kepuasan kerja yang mereka dapatkan melalui insentif yang diberikan perusahaan akan mendorong dan mendorong mereka untuk lebih meningkatkan komitmen mereka pada perusahaan.

Penelitian ini juga didukung oleh pendapat Siagian (2002), yang menyatakan intensi pindah kerja adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi pindah kerja diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Selanjutnya, hasil analisis data mengenai korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan intensi pindah kerja dengan nilai koefisiennya sebesar -0.267 dan nilai  $p = 0.001$  yang menunjukkan korelasi cukup dan sangat signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan intensi pindah kerja karena. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian diterima. Berarti bahwa menunjukkan korelasi negatif antara variabel komitmen organisasi dengan intensi pindah kerja dan signifikan. Dimana semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi juga terjadinya intensi pindah kerja dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Grant (2001) menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan signifikan dengan keinginan keluar. Miner (dalam Zulistiawan, 2019) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan berdampak baik bagi organisasi, salah satunya adalah menurunnya tingkat *turnover*.

Intensi pindah kerja adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Supriati (2003) juga menemukan hubungan yang negatif dan signifikan dengan intensi pindah kerja. Jehanzeb, dkk (2013), dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan yaitu semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah *turnover intention*. Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang signifikan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar dan Radha (2012).

Penelitian ini juga didukung berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD, yang mengatakan bahwa intensi pindah kerja terjadi diperusahaan disebabkan, karena banyak karyawan yang tidak mengikuti kebijakan perusahaan, merasa tidak ada keterikatan secara emosional dengan perusahaan serta tidak ada keinginan untuk bertahan dalam perusahaan.

Morrison (1997), menyatakan bahwa komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena pengaruhnya bagi keinginan pindah kerja dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Hal senada juga terdapat pada penelitian Zulistiawan, R (2014) yaitu ditemukan ada hubungan sangat signifikan antara komitmen organisasi dan keadilan organisasi dengan intensi *turnover*.

Hasil uji deskriptif data kepuasan kerja penelitian ini menunjukkan rata-rata tingkat intensi pindah kerja subjek berada dalam kategori sangat tinggi, yaitu

sebanyak 53 persen (40 orang) dan kategori tinggi 46.67 persen (35 orang) dari total keseluruhan subjek. Nilai rata-rata tingkat intensi pindah kerja yang berada dalam kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki intensi yang sangat tinggi.

Hasil uji deskripsi data kepuasan kerja penelitian ini menunjukkan rata-rata subjek memiliki rentang nilai skala kepuasan kerja yang berada pada kategori rendah, dengan rentang nilai 63-80 dan frekuensi sebanyak 38 orang (50.57 persen). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja rendah

Lebih lanjut hasil uji deskriptif data komitmen organisasi penelitian ini menunjukkan rata-rata subjek memiliki rentang nilai skala komitmen organisasi yang berada pada kategori tinggi, dengan rentang nilai 66-78 dan frekuensi sebanyak 37 orang (49,33 persen). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi.

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan korelasi antara kepuasan kerja dan intensi pindah kerja memiliki koefisien yang negatif akan tetapi nirsignifikan yang menunjukkan tidak ada hubungan. kemudian hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi pindah kerja menunjukkan koefisien yang negatif cukup dan signifikan yang menunjukkan ada hubungan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda.
2. Ada hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, sehingga dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi subyek penelitian
  - a. Perusahaan harus membuat kesepakatan diawal kerja dalam surat memorandum perjanjian kerja bersama saat merekrut karyawan yang baru dengan memberikan konsekuensi berupa denda pengembalian dana yang telah dikeluarkan oleh perusahaan buat karyawan tersebut apabila karyawan tersebut keluar dari perusahaan sebelum batas yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga dapat menekan angka intensi pindah kerja karyawan serta meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.
  - b. Sebaiknya perusahaan memberikan fasilitas berupa alat komunikasi seperti wifi diatas kapal atau telpon agar karyawan yang bekerja diatas kapal dapat berkomunikasi dengan keluarganya sehingga dapat lebih meningkatkan komitmen pada perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya  
Beberapa saran bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sejenis atau dengan pokok bahasan yang sama, yaitu diharapkan mencari faktor-faktor lain yang berpengaruh pada variabel terikat dan menspesifikasikan variabel yang lebih sesuai dalam mempengaruhi variabel terikat, yaitu variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar lebih luas dalam gambaran penelitiannya, seperti stress kerja, sistem evaluasi kinerja, persepsi struktur organisasi, loyalitas, dukungan sosial dan. *job insecurity*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2007). *Industrial / Organizational psychology. An applied approach fifth edition*. USA: Thomson Wadsworth
- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Amilin, A., & Dewi, R. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1).
- As'ad, M. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi Keempat*. Liberty: Yogyakarta.
- Bhatt, T., Wening, J. D., & Pai, Y. C. (2005). Influence of gait speed on stability: recovery from anterior slips

- and compensatory stepping. *Gait & posture*, 21(2), 146-156.
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry. *International Journal of Retail & Distribution Management*.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Etnaningtiyas, A. P. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT: Alenatex Bandung.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*.
- Gomes & Faustino, C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Abadi Offset.
- Grant, A. M. (2001). Towards a Psychology of Coaching: The Impact of Coaching on Metacognition, Mental Health and Goal Attainment.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational commitment and turnover intentions: Impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79-90.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri-Organisasi Modern: Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*. Penerjemah: AH Pudjaatmaka & Meitasari. Jakarta: Arcan.
- Kumar, D. K. K., & Radha, K. (2012). A view on corporate social responsibilities in India. *The Economic Challenger*, (14), 72-75.
- Mangkunegara, A. A. (2004). anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mathis, R. L, & John, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Morrison, C. E. (1997). *Asia Pacific security outlook (1997)*. Honolulu, HI: East-West Center.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riyanto, T., & Handoko, M. (2004). Pendidikan pada usia dini. *Jakarta: Grasindo*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins Jr, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of management journal*, 41(5), 511-525.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sunarso, D. (2000). Pengetahuan Dasar Konvensional Koleksi Museum. *Direktorat Permuseuman, Direktorat Jenderal Kebudayaan Departemen*

- Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta.*
- Supriati, R. (2003, September). Kasrina. 2003. Studi etnobotani tapak dara (*Catharanthus*) dan kerabat-kerabatnya sebagai tumbuhan obat pada berbagai golongan etnis di Kota Bengkulu. In *Makalah Seminar Nasional PPD 2002 Forum HEDS* (Vol. 34).
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Illionis: Richard D. Erwin.
- Yuwaliatin, S. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 241-256.
- Zeffane, R. (2003). *Organizational Behavior A Global Perspective*.
- Zulistiawan, R. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Dengan Intensi Turn Over. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 3(1), 12-23.