

PENGARUH KONFLIK PERAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV. BARTEC SEMARANG

Komariah¹⁾, Andi Tri Haryono²⁾, Maria M Minarsih³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
Semarang

ABSTRAKSI

Penelitian ini mengambil obyek pada CV. Bartec disebabkan karena adanya fenomena yang terjadi yaitu beberapa tahun terakhir terdapat karyawan yang berpindah kerja atau keluar dari perusahaan. Variabel bebas penelitian terdiri dari konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sedangkan variabel terikatnya yaitu *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada CV. Bartec Semarang.

Sampel penelitian sebanyak 50 orang dengan menggunakan metode pengambilan sampelnya yaitu teknik *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan atas secara kebetulan dalam penyebaran kuesioner kepada karyawan yang masih aktif bekerja di CV. Bartec Semarang. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dan metode analisis data menggunakan regresi linier.

Persamaan regresi penelitian yaitu $Y = 0,323 X_1 - 0,319 X_2 - 0,280 X_3$. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Konflik Peran terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan nilai probabilitas 0,016 dan nilai t hitung sebesar 2,488. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan nilai probabilitas 0,003 dan nilai t hitung sebesar -3,088. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan nilai probabilitas 0,034 dan nilai t hitung sebesar -2,170.

Saran dari hasil penelitian yaitu CV. Bartec perlu memperhatikan indikator-indikator konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi agar niat karyawan untuk keluar dari perusahaan relatif rendah.

Kata kunci : konflik peran, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention.

ABSTRACT

This study takes an object on the CV. Bartec due to a phenomenon that occurs in the last few years there are employees who work or move out of the company. The independent variables consist of role conflict, job satisfaction and organizational commitment while the dependent variable, namely turnover intention. This study aims to identify and explain the influence of role conflict, job satisfaction and organizational commitment to turnover intention on the CV. Bartec Semarang.

Samples are 50 people using the sample collection method is accidental sampling technique that is based on sampling by chance in distributing questionnaires to employees who are still actively working on the CV. Bartec Semarang. Methods of data collection research using questionnaires and methods of data analysis using linear regression.

The regression equation is $Y = 0.323X_1 - 20.319 - 0.280X_3$. The first hypothesis testing results show that the partial (people) there is a positive and significant effect of Role Conflict on turnover intention evidenced by a probability value of 0.016 and t value of 2.488. The second hypothesis testing results show that the partial (people) there is a negative and significant effect between job satisfaction on turnover intention evidenced by a probability value of 0.003 and t value of -3.088. The third hypothesis testing results show that the partial (people) there is a negative and significant effect between Organizational Commitment to turnover intention evidenced by a probability value 0.034 and t value of -2.170. Suggestions of research that is CV. Bartec need to pay attention to indicators of role conflict, job satisfaction and organizational commitment that employees intention to leave the company is relatively low.

Keywords: role conflict, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Perusahaan perlu melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, perusahaan berusaha untuk mempertahankan

sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Tingkat *turnover* (keluar masuk karyawan) yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Beberapa faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*) yaitu adanya konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Konflik peran ini muncul karena selain sebagai anggota organisasi, seorang karyawan profesional juga merupakan anggota suatu profesi yang diatur oleh kode etik dan standar kinerja profesi. Sedangkan sebagai anggota organisasi, ia harus patuh pada norma dan peraturan yang berlaku, memiliki kesetiaan kepada organisasi serta tunduk pada wewenang dan pengawasan hirarkis. Puspa dan Riyanto dalam Usman Umbara dkk (2007) mengemukakan bahwa konflik terjadi karena dalam tenaga kerja profesional memiliki norma dan sistem nilai yang diperolehnya dalam proses pendidikan berbenturan dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku di perusahaan tempatnya bekerja. Konflik peran mengacu pada munculnya ketidaksesuaian tekanan peran. Konflik peran adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Senatra dalam Usman Umbara dkk, 2007).

Selain konflik peran, kepuasan kerja penting diperhatikan untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan berniat untuk keluar dari tempat kerjanya atau dinamakan *turnover intention* (Handoko, 2008). Kepuasan kerja menjadi umpan balik prestasi yang dapat melahirkan penghargaan dan timbulnya prestasi keadilan terhadap penghargaan, karena itu kepuasan kerja akan menjadi sangat penting bagi individu dan organisasi,

Dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien, maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi sebagai wujud komitmen pada organisasi. Komitmen merupakan hal yang berlaku umum, tanpa memandang umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, gaji, status sosial dan lain-lain. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan individu dengan organisasinya yang dikarakteristikan dengan 3 faktor yaitu penerimaan dan kepercayaan akan tujuan dan nilai yang dianut organisasi, kesediaan untuk menggunakan seluruh kemampuan guna kemajuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada atau bekerja dalam organisasi (Panggabean, 2004). Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antara karyawan yang satu dengan lainnya di organisasi. Yang menjadi permasalahan bagi organisasi adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya. Apabila komitmen organisasi berbenturan dengan komitmen profesi, hal ini menyebabkan turunnya intensitas komitmen yang nantinya menimbulkan asumsi munculnya konflik peran seorang profesional.

Penelitian ini mengambil obyek pada CV. Bartec dengan menggunakan responden yaitu semua karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan. Pemilihan judul didasarkan atas masalah yang terjadi di CV. Bartec dimana selama setahunnya terdapat karyawan yang berpindah kerja atau keluar dari perusahaan. Untuk mengetahui data 3 tahun terakhir tentang jumlah karyawan CV. Bartec dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1
Jumlah Karyawan Pindah Kerja Tahun 2011 - 2013

Tahun	Karyawan yang Pindah Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
2010	4	45	8.89%
2011	5	49	10.2%
2012	7	59	11.86%
2013	9	57	15.79%

Sumber : Dokumentasi CV. Bartec, tahun 2014

Dari data diatas menunjukkan bahwa setiap tahun terdapat karyawan yang keluar (pindah kerja) dari CV. Bartec dimana selama empat tahun terakhir yang mengalami kenaikan. Hal ini mengindikasikan adanya fenomena atau masalah yang terjadi terutama berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan tentang kesejahteraan karyawan yang masih relatif rendah. Dengan kesejahteraan yang rendah tersebut maka kepuasan dan komitmen kerja karyawan pada perusahaan juga menurun, padahal beban kerja karyawan relatif tinggi sehingga menunjukkan kelelahan emosional yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta konflik peran yang tinggi karena adanya persaingan kerja antar karyawan. Kepuasan kerja karyawan relatif rendah, sehingga memberikan masalah pada para karyawan untuk mencari pendapatan lain dengan menambah pekerjaan lain selain sebagai karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan timbulnya konflik peran, dimana para karyawan tidak hanya bekerja di perusahaan, namun juga memiliki pekerjaan lainnya untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka. Dari fenomena konflik peran inilah menyebabkan para karyawan mengalami kelelahan emosional disebabkan karena mereka memiliki pekerjaan lain. Kondisi tersebut menyebabkan para karyawan memiliki komitmen pada organisasi yang rendah.

LANDASAN TEORI

2,1 Pengertian Konflik

Konflik adalah sesuatu yang negatif sebagai hasil alami dari kelompok kerja orang atau kerjasama di suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti bila ada kerjasama antara orang dalam suatu tim atau organisasi, maka dengan sendirinya akan timbul konflik. Konflik menjadi suatu masalah bila orang-orang yang terlibat dengan konflik tidak dapat mengatur konflik secara efektif. Bahkan konflik akan menjadi kekuatan yang merusak orang dan organisasi. Bila konflik di-manage secara efektif, maka konflik akan menjadi kekuatan yang membangun (Usman Umbara dkk, 2007).

2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2008).

2.3 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dijelaskan sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008).

2.4 pengertian Turnover intention

Niat untuk keluar (*turnover intention*) merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Niat untuk keluar dari pekerjaan mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Keinginan pindah kerja mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum ditunjukkan tingkatan pasti meninggalkan organisasi (Lekatompey, 2003)

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intention*

Peran adalah suatu posisi yang mempunyai harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda karena selain sebagai karyawan juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memunculkan konflik tuntutan dan konflik harapan. Adanya peran ganda pada profesi sebagai karyawan tentu memunculkan konflik peran dalam diri karyawan yang mempunyai dampak pada niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Secara teori, konflik peran berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan artinya semakin tinggi konflik peran pada karyawan menunjukkan ketidakjelasan peran atau tugas karyawan di perusahaan, maka akan

semakin meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran pada karyawan menunjukkan kejelasan tugas karyawan di perusahaan, maka akan semakin menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan.

Secara teori, kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dengan niat karyawan untuk keluarartinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah niat karyawan untuk keluarpada perusahaan. Sebaliknya, semakin buruk kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antara karyawan yang satu dengan lainnya di organisasi. Yang menjadi permasalahan bagi organisasi adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya. Apabila komitmen organisasi berbenturan dengan komitmen profesi, hal ini menyebabkan turunnya intensitas komitmen yang nantinya menimbulkan asumsi munculnya konflik peran seorang profesional.

Secara teori, komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dengan niat karyawan untuk keluarartinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah niat karyawan untuk keluar pada perusahaan. Sebaliknya, semakin buruk komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

METODOLOGI

3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiono, 2005). Sesuai dengan kerangka penelitian, maka penentuan variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas atau independent variabel. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* (niat untuk keluar kerja).

2. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang-orang , peristiwa dan hal-hal yang menjadi obyek penelitian (Sekaran, 2002). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sehubungan dengan hal itu dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah karyawan CV. Bartec yang masih aktif bekerja sebanyak 57 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau penelitian populasi dimana semua responden pada obyek penelitian dijadikan sebagai responden sebanyak 57 orang karyawan yang masih aktif bekerja di CV. Bartec. Penentuan metode ini disebabkan karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu kurang dari 100 responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan metode kuisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang

pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui angket atau kuisisioner dipergunakan skor penilaian. Kuesioner disebarkan kepada pegawai CV. Bartec yang masih aktif bekerja di perusahaan.

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrumen

Pengujian validitas pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) di atas karena angka r hitung $>$ angka r tabel, maka semua instrumen (item pertanyaan atau indikator) dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Pada pengujian reliabilitas, baik variabel konflik peran (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan *turnover intention* (Y) dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

4.2 Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, dilihat dari grafik normalitas plot terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data penelitian berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesisnya.

Pada uji multikolinieritas, diperoleh angka VIF yaitu kurang dari 10 yaitu untuk variabel Konflik Peran (X_1) sebesar 2,436; VIF untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 1,540; VIF untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 2,405. Hal ini berarti *tidak terdapat asumsi multikolinearitas* dalam model regresi pada penelitian ini.

Melihat gambar scatterplot pada uji heteroskedastisitas, terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka *tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas*. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi

heteroskedastisitas, sehingga penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya secara ilmiah.

4.3 Regresi Linier Berganda

Persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien standar atau *standardized coefficients*) didapatkan :

$$Y = 0,323 X_1 - 0,319 X_2 - 0,280 X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu konflik peran (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 0,323; selanjutnya variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh negatif dengan koefisien regresi sebesar -0,319; dan selanjutnya variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh negatif dengan koefisien regresi sebesar -0,280.

4.5 Uji Model

Angka koefisien determinasi (*Adjusted RSquare*) sebesar 0,612. Hal ini berarti bahwa variabel Konflik Peran (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki kontribusi sebesar 61,20%. Sedangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* memiliki kontribusinya sebesar (100% - 61,20%) = 38,80%.

Nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) secara simultan.

4.6 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS didapatkan nilai t hitung sebesar 2,488 dan nilai probabilitas sebesar 0,016 < taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara Konflik Peran (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien beta standar sebesar 0,323 (b1).

Nilai t hitung sebesar -3,088 dan nilai probabilitas sebesar $0,003 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien beta standar sebesar -0,319 (b2).

Nilai t hitung sebesar -2,170 dan nilai probabilitas sebesar $0,034 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan koefisien beta standar sebesar -0,280 (b3).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intention*

Peran adalah suatu posisi yang mempunyai harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda karena selain sebagai karyawan juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memunculkan konflik tuntutan dan konflik harapan. Adanya peran ganda pada profesi sebagai karyawan tentu memunculkan konflik peran dalam diri karyawan yang mempunyai dampak niat mereka untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Secara teori, konflik peran berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan artinya semakin tinggi konflik peran pada karyawan menunjukkan ketidakjelasan peran atau tugas karyawan di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran pada karyawan menunjukkan kejelasan tugas karyawan di perusahaan, maka akan semakin menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Konflik Peran terhadap *turnover intention* atau niat karyawan untuk keluar kerja dengan koefisien beta

standar sebesar 0,323 (b1). Hasil tersebut memberikan informasi bahwa semakin tinggi konflik peran di perusahaan akan semakin tinggi pula niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin rendah konflik peran di perusahaan akan semakin rendah pula niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Triana Soeharto (2010) serta Nazim Ali dan Qadar Bakhsh Baloch (2010) bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Secara teori, kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dengan niat karyawan untuk keluar artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, semakin buruk kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap niat karyawan untuk keluar dengan koefisien beta standar sebesar -0,319 (b2). Hasil tersebut memberikan informasi bahwa semakin baik kepuasan kerja akan semakin rendah niat karyawan untuk keluar kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Hanif Amali Rivai (2001), Ajie Siswo Anggoro (2008), Jantje Eduard Lekatompessy (2003) dan Sinem Aydogdu dan Baris Asikgil (2011) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antara karyawan yang satu dengan lainnya di organisasi. Yang menjadi permasalahan bagi organisasi adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya. Apabila komitmen organisasi berbenturan dengan komitmen profesi, hal ini menyebabkan turunnya intensitas komitmen yang nantinya menimbulkan asumsi munculnya konflik peran seorang profesional. Secara teori, komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dengan niat karyawan untuk keluar artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah niat karyawan untuk keluar pada perusahaan. Sebaliknya, semakin buruk komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan koefisien beta standar sebesar -0,280 (b3).

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Hanif Amali Rivai (2001), Ajie Siswo Anggoro (2008), Jantje Eduard Lekatompey (2003), serta Sinem Aydogdu dan Baris Asikgil (2011) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar kerja (*turnover intention*).

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar kerja, (2) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar kerja, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar kerja.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka saran-saran penelitian ini antara lain :

(1) Konflik peran berpengaruh positif terhadap terhadap niat untuk keluar kerja. Hasil ini memberikan informasi bagi pihak CV. Bartec untuk mengoptimalkan hal-hal yang berkaitan dengan konflik peran dengan cara meminimalkan konflik peran dalam pekerjaan, karyawan diharapkan melakukan kegiatan yang penting dan meminimalkan kegiatan yang tidak perlu.

(2) Faktor kedua yang mempengaruhi niat untuk keluar kerja adalah kepuasan kerja. Hal ini memberikan informasi bagi manajemen CV. Bartec untuk meningkatkan hal-hal (indikator) kepuasan kerja yaitu gaji karyawan ditingkatkan sesuai tugas dan beban kerjanya di perusahaan, perusahaan memperhatikan pemberian tunjangan dan mempromosikan karyawan berprestasi.

(3) Komitmen organisasi perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan karena mempengaruhi niat untuk keluar kerja. Upaya yang dilakukan CV. Bartec berkaitan dengan komitmen organisasi antara lain : karyawan harus meningkatkan dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan, karyawan harus meningkatkan kesetiaan pada perusahaan dan menjadi inspirasi bagi karyawan lain dalam mencapai kinerja yang baik di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latif Zagladi, 2005. *Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dalam Pencapaian Komitmen Organisasional*. Jurnal Delegasi No. 1 April.
- Ajie Siswo Anggoro, 2008. *Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja*. Jurnal Penelitian.
- Budi Eko Soetjipto, 2005. *Analisis Konfirmatori Konstruk Konflik Peran, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Niat Untuk Keluar*, Jurnal Eksekutif Vol. 2 No. 2 Agustus.

- Cholil dan Riani, 2003. *Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individual dengan Komitmen Organisasi Tenaga Dosen Ilmu Ekonomi Perguruan Tinggi Swasta Kotamadya Surakarta*, Jurnal Perspektif Vol. 8 No. 1.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2005. *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE
- Fuad Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organizacional : Konsep dan Aplikasi*, Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al., 2002. *A Diagnostic to Organizational Behavior*, Boston : Allyn and Bacon.
- Hani Handoko, 2008. *Manusia Manajemen Personalia dan Sumber Daya*, Liberty, Yogyakarta.
- Hanif Amali Rivai, 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 3 No. 1 April.
- Husein Umar, 2002, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP-UNDIP.
- Iqbal Hasan, 2002, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Jantje Eduard Lekatompessy, 2003. *Hubungan Profesionalisme Dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik)*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 5 No. 1 April.
- Malayu Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Masri Singarimbundan Effendi, Sofian. 2005. *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- Mutiara S.Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nazim Ali, dan Baloch, Qadar Bakhsh, 2010. *Predictors of Organizational Commitment and Turnover Intention of Medical Representative (An Empirical Evidence of Pakistani Companies)*, Journal of Management Sciences Vol. III No. 2.
- Robbins, S. 2008. *Organization Behavior*, New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.

- Sinem Aydogdudan Asikgil, Baris. 2011. *An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*, International of Management Sciences Vol. III No. 2.
- Singgih Santoso, 2003. *SPSS versi 10.0 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, PT. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiono, 2005. *Statistika untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Triana Soeharto, 2010. *Konflik Pekerjaan – Keluarga dengan Kepuasan Kerja : Metaanalisis*. Jurnal Psikologis Vol. 37 No. 1 Juni.
- Usman Umbara; Edhit Al Hidayat dan Michell Suharli, 2007. *Pengaruh Orientasi Profesional, Locus of Control, Konflik Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Bank)*. Jurnal UNIKA Atmajaya Jakarta.
- Yasmin Umar Assegaf, 2005. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di DIY)*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis Vol. 5 No. 2 Agustus.