

ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND JOB SECURITY TOWARDS TURNOVER INTENTION AND JOB SATISFACTION AS MEDIATING VARIABLES AT PT. SENAT GARMENT

Febriyani Dewi Astuti¹⁾, Heru Sri Wulan., SE, MM.²⁾, Aziz Fathoni., SE, MM.³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

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

ABSTRAK

Perubahan hubungan dengan sumber daya manusia dikarenakan lingkungan organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja dan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*). Populasi yang akan diteliti ialah seluruh karyawan di PT. Senat Garment yang berjumlah 530 karyawan dengan sampel sebanyak 85 responden. Metode analisis yang digunakan adalah *path analysis* atau analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, iklim organisasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : **Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Keamanan Kerja, Turnover Intention, Kepuasan Kerja.**

ABSTRACTION

Changes in relations with human resources due to organizational environment that can directly or indirectly affect organizational commitment, organizational climate, and job security and can reduce the level of job satisfaction which in turn can lead to intention to move to employees (turnover intention). The population to be studied is all employees at PT. Garment Senate totaling 530 employees with a sample of 85 respondents. The analytical method used is path analysis. The results of this study are organizational commitment, organizational climate, and job security have a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction, organizational commitment, and job security have a negative and significant effect on turnover intention, organizational climate does not have a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: **Organizational Commitment, Organizational Climate, Job Safety, Turnover Intention, Job Satisfaction.**

PENDAHULUAN

Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga dapat memenangkan persaingan. Dalam mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya (*resource*) yang ada di dalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum sumber daya manusia

bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Perubahan hubungan dengan sumber daya manusia dikarenakan lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja dan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya.

Glissmeyer *et al.*, (dalam Putra dan Suwandana, 2017) menyatakan *turnover intention* didefinisikan sebagai faktor yang memediasi keinginan dan tindakan berhenti dari organisasi itu sendiri. Menurut Sutanto dan Gunawan (2013) penyebab terjadinya *turnover* antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja.

Komitmen organisasi merupakan salah satu penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan. Miroshnik (2013) menyatakan komitmen organisasi sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya, yang akan memprovokasi karyawan untuk terikat pada organisasi sehingga mereka tidak akan meninggalkan organisasi secara sukarela.

Selain komitmen organisasi, penyebab *turnover intention* juga dipengaruhi oleh iklim organisasi yang tidak kondusif. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam lingkungan perusahaan tersebut, sehingga karyawan tidak meyakini bahwa dirinya adalah orang yang dapat dipercaya, berharga dan menguntungkan di perusahaan. Keamanan kerja juga termasuk dalam penyebab adanya *turnover intention*. Menurut Ashford *et al* dalam Sandi (2014) keamanan kerja merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Secara umum, keamanan kerja adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis.

Kurangnya komitmen, iklim organisasi serta keamanan kerja yang diberikan perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja juga dapat memediasi hubungan antara ketiga faktor tersebut terhadap *turnover intention*. PT. Senat Garment merupakan industri yang memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian. Berikut data *turnover* karyawan PT. Senat Garment dari tahun 2013 hingga 2017:

Tabel 1
Data Turnover Karyawan PT. Senat Garment
Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2013	482	47	51
2014	492	50	52
2015	510	65	67
2016	522	70	72
2017	565	73	75
Total	2571	185	317

Sumber : Bagian Personalia PT. Senat Garment (2018)

Dapat dilihat bahwa tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terus meningkat setiap tahunnya dan meningkat pula jumlah karyawan masuk dari tahun 2013-2017, walaupun jumlah karyawan dan karyawan masuk terus meningkat setiap tahun tetapi jumlah karyawan yang keluar masih ada seperti pada tahun 2014 karyawan yang keluar berjumlah 23 karyawan dan meningkat pada tahun 2015 sebanyak 37 karyawan tetapi pada Tahun 2016 menurun menjadi 32 karyawan yang keluar dari PT. Senat Garment. Karyawan yang keluar meningkat kembali pada tahun 2017 yaitu sebanyak 40 karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Senat Garment?

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover Intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* menurut Robbins dan Judge (2013) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Kepuasan Kerja

Robins (dalam Juni Priansa, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2014) kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (dalam Nurandini dan Lataruva, 2014) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Hidayat dan Tarigan, 2014) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Keamanan Kerja

Keamanan kerja didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya (Soedarmadi, dkk: 2017). Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti *downsizing*, merger dan reorganisasi dan belum adanya penelitian yang sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran ketidakpastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 = Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2 = Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3 = Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H4 = Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- H5 = Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- H6 = Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- H7 = Keamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- H8 = Komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.
- H9 = Komitmen organisasi, iklim organisasi, keamanan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Keamanan Kerja (X3)

2. Variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y2).
3. Variabel intervening yaitu Kepuasan Karyawan (Y1).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti ialah seluruh karyawan di PT. Senat Garment yang berjumlah 530 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 85 responden.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
Diperoleh secara langsung atau pertama kali dari sumber utama. Data ini meliputi jawaban atas pertanyaan dalam kuisisioner yang diajukan pada responden.
2. Data Sekunder
Data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain, dalam hal ini data sekunder diperoleh dengan cara studi pustaka dan data yang diperoleh dari karyawan atau pimpinan dari PT. Senat Garment.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan metode:

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Studi pustaka

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* atau analisis jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,859	3,190		-1,837	,070
	Komitmen Organisasi	,359	,115	,162	3,118	,003
	Iklim Organisasi	,098	,040	,088	2,451	,016
	Keamanan Kerja	1,876	,125	,780	14,976	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model 1 diperoleh hasil bahwa:

- Komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 dan koefisien regresi sebesar 0,162 (bernilai positif), nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
- Iklim organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016 dan koefisien regresi sebesar 0,088 (bernilai positif), nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat iklim organisasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
- Keamanan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,780 (bernilai positif), nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat keamanan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,418	,903		33,569	,000
	Komitmen Organisasi	-,081	,034	-,116	-2,403	,019
	Iklim Organisasi	-,001	,011	-,004	-,129	,898
	Keamanan Kerja	-,494	,067	-,849	-7,322	,000
	Kepuasan Kerja	-,073	,031	-,232	-2,379	,020

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model 2 diperoleh hasil bahwa:

- Komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019 dan koefisien regresi sebesar -0,116 (bernilai negatif), nilai negatif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka *turnover intention* akan semakin menurun.
- Iklim organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,898 dan koefisien regresi sebesar -0,004 (bernilai negatif), nilai negatif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat iklim organisasi maka *turnover intention* akan semakin menurun.

- Keamanan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar -0,649 (bernilai negatif), nilai negatif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat keamanan kerja maka *turnover intention* akan semakin menurun.
- Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,020 dan koefisien regresi sebesar -0,232 (bernilai negatif), nilai negatif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin menurun.

Pengujian Model

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4
Hasil Uji F Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3392,466	3	1130,822	318,899	,000 ^a
	Residual	287,228	81	3,546		
	Total	3679,694	84			

a. Predictors: (Constant), Keamanan Kerja, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji F model 1 dapat dilihat pada kolom df bahwa $df_1 = 3$, $df_2 = 81$ maka untuk model 1 nilai F tabel = 2,72. Nilai F hitung sebesar 318,899 > 2,72 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5
Hasil Uji F Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,398	4	86,849	317,991	,000 ^a
	Residual	21,850	80	,273		
	Total	369,247	84			

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

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji F model 2 dapat dilihat pada kolom df bahwa $df_1 = 4$, $df_2 = 80$ maka untuk model 2 nilai F tabel = 2,49. Nilai F hitung sebesar 317,991 > 2,49 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, iklim organisasi, keamanan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Koefisien determinasi digunakan mengetahui bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 hingga 1.

Tabel 6
Koefisien Determinasi Model 1

Koefisien Determinasi Model 1 Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.919	1,883

a. Predictors: (Constant), Keamanan Kerja, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel koefisien determinasi model 1 dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,919 atau dalam bentuk persentase menjadi 91,9% ($0,919 \times 100\%$), dapat diartikan bahwa sebesar 91,9% perubahan pada variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja.

Tabel 7
Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.938	623

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

Sumber: Data Primer, 2018

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel koefisien determinasi model 2 dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,938 atau dalam bentuk persentase menjadi 93,8% ($0,938 \times 100\%$), dapat diartikan bahwa sebesar 93,8% perubahan pada variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, iklim organisasi, keamanan kerja, dan kepuasan kerja.

Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Uji t Model 1

Uji t Model 1 Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,859	3,190		-1,837	,070
	Komitmen Organisasi	,359	,115	,162	3,118	,003
	Iklim Organisasi	,098	,040	,088	2,451	,016
	Keamanan Kerja	1,876	,125	,780	14,976	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Untuk mengetahui nilai t tabel pada uji t model 1 perlu diketahui nilai df yaitu nilai $df = n - k - 1$ dimana n adalah banyaknya sampel, k adalah banyaknya variabel independen, maka $df = 85 - 3 - 1 = 81$, maka untuk model 1 pada $df = 81$ diketahui nilai t tabel = 1,663.

Tabel 9
Uji t Model 2

Uji t Model 2 Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,418	,903		33,669	,000
	Komitmen Organisasi	-,081	,034	-,116	-2,403	,019
	Iklim Organisasi	-,001	,011	-,004	-,129	,898
	Keamanan Kerja	-,494	,067	-,649	-7,322	,000
	Kepuasan Kerja	-,073	,031	-,232	-2,379	,020

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah, 2018

Untuk mengetahui nilai t tabel pada uji t model 2 perlu diketahui nilai df yaitu nilai $df = n - k - 1$ dimana n adalah banyaknya sampel, k adalah banyaknya variabel independen, maka $df = 85 - 4 - 1 = 80$, maka untuk model 2 pada $df = 80$ diketahui nilai t tabel = 1,664 atau -1,664.

Uji hipotesis untuk model 1 adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Pada hasil uji t model 1 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung = 3,118 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,663 ($3,118 > 1,663$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa "Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja".

2. Pengujian Hipotesis 2

Pada hasil uji t model 1 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai t hitung = 2,451 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,663 ($2,451 > 1,663$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa "Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja".

3. Pengujian Hipotesis 3

Pada hasil uji t model 1 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel keamanan kerja memiliki nilai t hitung = 14,976 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,663 ($14,976 > 1,663$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa "Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja".

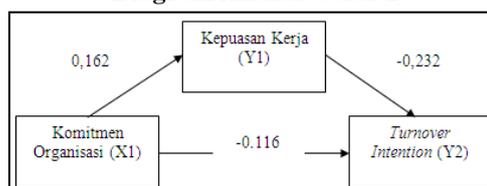
4. Pengujian Hipotesis 4
Pada hasil uji t model 2 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung = -2,379 yang lebih besar dari nilai t tabel = -1,664 (-2,379 > -1,664) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”.
5. Pengujian Hipotesis 5
Pada hasil uji t model 2 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung = -2,403 yang lebih besar dari nilai t tabel = -1,664 (-2,403 > -1,664) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”.
6. Pengujian Hipotesis 6
Pada hasil uji t model 2 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai t hitung = -0,129 yang lebih kecil dari nilai t tabel = -1,664 (-0,129 < -1,664) maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa “Iklim organisasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”.
7. Pengujian Hipotesis 7
Pada hasil uji t model 2 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel keamanan kerja memiliki nilai t hitung = -7,322 yang lebih besar dari nilai t tabel = -1,664 (-7,322 > -1,664) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Keamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”.
8. Pengujian Hipotesis 8
Pada hasil uji F model 1 dapat dilihat pada kolom F bahwa nilai F hitung sebesar 318,899 yang lebih besar dari nilai F tabel = 2,72 (318,899 > 2,72) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja”.
9. Pengujian Hipotesis 9
Pada hasil uji F model 2 dapat dilihat pada kolom F bahwa nilai F hitung sebesar 317,991 yang lebih besar dari nilai F tabel = 2,49 (317,991 > 2,49) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Komitmen organisasi, iklim organisasi, keamanan kerja,

dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*”.

Uji Mediasi

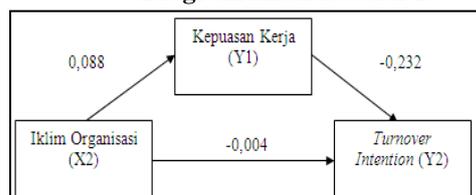
Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja dalam penelitian merupakan variabel intervening atau mediasi dari pengaruh variabel komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja terhadap *turnover intention*.

Gambar 1
Diagram Analisis Jalur 1



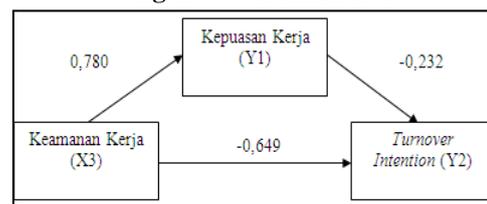
Hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Gambar 2
Diagram Analisis Jalur 2



Hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara variabel iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

Gambar 3
Diagram Analisis Jalur 3



Hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi

mediasi antara variabel keamanan kerja terhadap *turnover intention*.

Kesimpulan

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin meningkat komitmen organisasi maka akan diikuti peningkatan pada kepuasan kerja.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin meningkat iklim organisasi maka akan diikuti peningkatan pada kepuasan kerja.
3. Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin meningkat keamanan kerja maka akan diikuti peningkatan pada kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin meningkat kepuasan kerja maka *turnover intention* akan menurun.
5. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin meningkat komitmen organisasi maka *turnover intention* akan menurun.
6. Iklim organisasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
7. Keamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin meningkat keamanan kerja maka *turnover intention* akan menurun.

Saran

1. Komitmen organisasi karyawan dapat ditingkatkan dengan menambah benefit atau keuntungan yang diperoleh atau fasilitas yang diperuntukkan bagi karyawan seperti bonus dan tunjangan atau kenaikan gaji secara berkala sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention*.
2. Iklim perusahaan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keakraban antar anggota perusahaan dari berbagai jabatan untuk dapat mempererat hubungan antar karyawan dan dapat terjalin komunikasi yang baik sehingga memudahkan tercapainya target atau tujuan organisasi.
3. Keamanan kerja dapat ditingkatkan dengan memberi peluang atau kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh jenjang karir yang meningkat seiring dengan lama karyawan bekerja dalam perusahaan, kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan gaji secara

berkala sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention*.

4. Pada kepuasan kerja yang merupakan latar belakang masalah yang terjadi pada tempat penelitian, ditemukan adanya karyawan dengan kepuasan kerja yang masih kurang dibanding karyawan lain dan tetap memilih untuk bertahan atau tetap bekerja di perusahaan karena untuk mencari pekerjaan baru dan lebih baik tidak mudah sedangkan kebutuhan hidup untuk diri sendiri maupun keluarga tetap harus dipenuhi, sehingga saran yang peneliti ajukan bagi perusahaan adalah dengan memberikan tunjangan untuk kebutuhan hidup seperti tunjangan beras dan lain-lain. Bagi karyawan diharapkan dapat menambah sumber pemasukan baru seperti membuka usaha kecil-kecilan diluar jam kerja atau dengan ikut serta dalam kegiatan koperasi jika ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arina Nurandini dan Eisha Lataruva, 2014, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta), *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 11 (2014) Juni.
- Ashar Sunyoto Munandar, 2014, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press.
- Donni Juni Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ferry Hidayat dan Usman Tarigan, 2014, Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer Time Medan, *JAP* Vol. 2, No. 2, Desember 2014
- Kadek Bayu Satrio Maha Putra dan I Gusti Made Suwandana, 2017, Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2017: 2417-2444.
- Miroshnik, V.W. 2013. *Organizational Culture and Commitment Transmission in Multinationals*. England: Palgrave Macmillan.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2013, *Organizational Behavior, 15th Edition*, New Jersey: Pearson Education.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa

UIN Sunan Gunung Djati Bandung:
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel
Moderating”. *Tesis* di Universitas
Widayatama Bandung.

Soedarmadi, dkk, 2017, Peran Keamanan Kerja
Dan Komitmen Organisasi Terhadap
Turnover Intention Serta Dampaknya Pada
Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan
PT. Indotirta Jaya Abadi Semarang -
AGUARIA), *Jurnal Dinamika Sosial
Budaya*, Volume 19, Nomor 1, Juni 2017.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit
Alfabeta.