

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN KELUAR PADA BALI NATURE LAND TOUR, TABANAN

Ni Putu Dewi Listiniasih ⁽¹⁾

Ni Wayan Mujiati, SE., Msi ⁽²⁾

^{(1),(2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali - Indonesia
e-mail: dewilistiniasih@yahoo.com

ABSTRAK

Keinginan keluar merupakan fenomena yang sering dijumpai pada suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan keluar baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi keinginan keluar. Bali Nature Land Tour, Tabanan menjadi lokasi dengan jumlah responden sebanyak 43 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *path analysis* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan keluar. Rekomendasi untuk penelitian yang mendatang, ialah untuk memperluas wilayah atau lokasi penelitian mengingat keterbatasan peneliti hanya meneliti pada satu tempat Bali Nature Land Tour, Tabanan dan penelitian mendatang hendaknya mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lainnya.

Kata kunci: *kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan keluar*

ABSTRACT

Intention to leave is a phenomenon that is often encountered in a company. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment to the wishes out either directly or indirectly, to determine the variables that affect intention to leave. Bali Nature Land Tour, Tabanan be the location of respondents as many as 43 employees. Data analysis techniques are used to test the hypothesis is path analysis aimed to determine the effect, directly or indirectly, one dependent variable and one or more independent variables. The analysis showed that the variables of job satisfaction has positive influence on organizational commitment, job satisfaction negatively affect the willingness and commitment of the organization out positive effect on desire out. Recommendations for future research, is to expand the area or location given the limitations of the study researchers looked only at one place Bali Nature Land Tour, Tabanan and future research should develop a research model by adding other variables.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, intention to leave

PENDAHULUAN

Keinginan keluar dari perusahaan merupakan fenomena yang sering dijumpai pada suatu perusahaan. Rendahnya moral dan kegairahan kerja karyawan akan mendorong tenaga - tenaga potensial untuk mengambil langkah keluar dari perusahaan (*intention to leave*) dan mencari perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginan mereka. Tidak ada orang yang ingin berganti - ganti pekerjaan, apabila pekerjaan itu dapat memberi kepuasan lahir batin baginya. Bila pekerjaan itu cocok dengan kemampuan dan kondisi pekerjaannya menyenangkan, maka karyawan tersebut akan betah bekerja pada suatu perusahaan. Tetapi apabila situasi yang terjadi adalah sebaliknya, maka terjadinya *intention to leave* yang tinggi dan tidak dapat ditahan - tahan lagi (Mudiarta, dkk., 2001:252).

Kurnia (2010) menyatakan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan menjadi tidak termotivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha dengan kesungguhan hatinya dalam bekerja. Beberapa kemungkinan yang dapat terjadi adalah karyawan sering datang terlambat tanpa merasa bersalah, menggunakan waktu kerja untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain, bermain *game*, media sosial, makan siang lebih dari waktu yang ditetapkan serta ketidakseriusan dalam bekerja. Hal ini tentunya berdampak negatif bagi perusahaan. Tingkat *intention to leave* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan kepastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya

sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Siagan (2003:297) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan keluar adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya. Berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja yang rendah dan tingginya keinginan keluar. Keadaan seperti ini, perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi dapat dirugikan.

Menurut Aydogdu dan Asikgil (2011) kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut cenderung untuk meninggalkan organisasinya, dan sebaliknya apabila karyawan tersebut diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbalan sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan tersebut tidak akan meninggalkan organisasinya. Johan (2002) mengatakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Menurut Sidartha dan Margaretha (2011), menyatakan komitmen organisasi pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Komitmen adalah semacam kesepakatan antara individu-

individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Tranggono dan Kartika (2008) juga menyatakan komitmen organisasi menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasi juga memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya (Taurisa dan Ratnawati, 2012). Komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki pengaruh besar terhadap karyawan itu sendiri, pada suatu organisasi. Sebagai karyawan yang mempunyai komitmen dalam organisasi, mereka menunjukkan untuk mengurangi perilaku penarikan dan peningkatan perilakunya dalam organisasi. Komitmen organisasi diperlukan untuk menunjang proses berjalannya suatu organisasi. Karyawan dengan komitmen kerja tinggi cenderung menetap pada organisasi untuk jangka waktu panjang dan memberikan kontribusi pada produktivitas tingkat tinggi organisasi (Suyasa dan Julia, 2004). Jonathan, *et al.* (2013) dan Salleh, *et al.* (2012) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Istiqomah, (2008) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan keluar, hal ini karena absensi karyawan tergolong kecil sehingga tingkat keinginan keluar menurun. Sedangkan Witasari (2009) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan keluar, hal ini karena semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan observasi pada perusahaan Bali Nature Land Tour, Tabanan mengalami penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari banyaknya karyawan yang mengabaikan pekerjaan sehingga dapat dilihat bahwa perusahaan dalam keadaan kurang baik. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan banyaknya karyawan yang keluar yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Keinginan keluar (*intent to leave*) dalam Bali Nature Land Tour dapat dikatakan tinggi. Hal ini dapat terungkap ketika dilakukan wawancara dengan 6 orang karyawan Bali Nature Land Tour, bahwa tingkat keinginan keluar tergolong tinggi.

Indikator yang menyebabkan tingginya keinginan keluar terlihat dari kondisi perusahaan yang tidak mendukung dari segi fasilitas, beban kerja yang berat, masalah antar rekan kerja, ketidakpuasan dengan gaji yang diberikan, tingkat motivasi dari pemimpin yang rendah terhadap karyawannya, istirahat lebih dari waktu yang ditentukan, kurangnya motivasi dari pimpinan dan interaksi antara pemimpin dengan karyawan tidak kondusif. Hasil dari observasi dan wawancara sejalan dengan pernyataan bahwa keinginan keluar karyawan dari perusahaan dipengaruhi dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan Perusahaan Bali Nature Land Tour berjumlah 43 orang. Adapun data karyawan yang keluar di dapat dari perusahaan sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Karyawan Keluar Bali Nature Land Tour Tahun 2011 – 2013

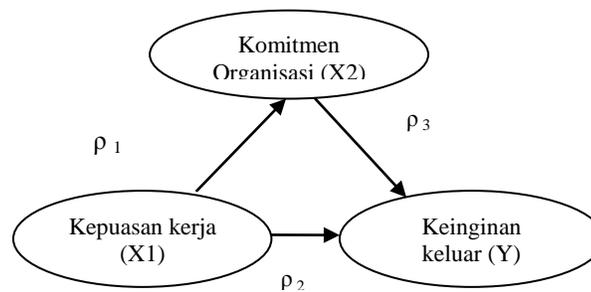
Bulan	Tahun					
	2011		2012		2013	
	Jumlah karyawan	Keluar	Jumlah karyawan	Keluar	Jumlah karyawan	Keluar
Januari	57	2	56	1	48	1
Februari	51	1	58	1	48	-
Maret	58	1	53	-	45	3
April	56	2	56	1	49	1
Mei	59	1	52	-	53	2
Juni	54	2	53	-	51	-
Juli	58	-	52	2	48	3
Agustus	60	1	50	5	48	-
September	60	-	53	-	46	2
Oktober	60	-	53	-	47	4
November	58	3	52	1	45	2
Desember	51	-	54	4	46	1
Total		13		15		19

Sumber : *Bali Nature Land Tour* (2014)

Berdasarkan data diatas dapat dinyatakan bahwa dari tahun 2011 sampai 2013 *labour turnover* perusahaan ini tergolong tinggi. Tingkat keluar karyawan tertinggi pada bulan Agustus 2012 yang berjumlah 5 orang dan dari total karyawan yang keluar dari perusahaan, tahun 2013 total karyawan tergolong tinggi meninggalkan perusahaan dibandingkan tahun - tahun sebelumnya.

Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan penelusuran kajian pustaka dan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka model penelitian dapat digambarkan seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian
Sumber : Utama (2009:135)

Hipotesis Penelitian

Dari beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut.

Pandey,dkk. (2012) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang tinggi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kedua manufaktur dan organisasi jasa. Karim dan Omar (2012) mengatakan ada korelasi yang kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sebagai karyawan puas cenderung lebih setia kepada organisasi mereka dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu mereka tidak mungkin untuk mengubah pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka ada yang lebih baik daripada yang lain. Supervisor dan manajer organisasi harus memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam rangka menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi. Azeem (2010) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri karyawan.

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Sumarto (2009) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif kepuasan kerja dan berhenti bekerja. Hubungan itu dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru, berniat berhenti bekerja, memutuskan untuk berhenti bekerja. Setyanto (2013) juga berpendapat kepuasan kerja mempengaruhi *intention to leave* secara langsung dan secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Park and Kim (2009) juga mengatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Adanya pengaruh negatif kepuasan kerja yang terdiri dari kreatifitas dan kemandirian, kondisi kerja, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kepuasan individu, kreativitas dan pencapaian prestasi yang sesuai dengan keinginan karyawan akan berakibat pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Keinginan Keluar

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan keluar. Menurut Jehanzeb,dkk. (2013) menunjukan hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dengan keinginan keluar dari organisasi. Sidartha dan Margaretha (2011) juga mengatakan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan

intention to leave. Hal tersebut menunjukkan konsistensi komitmen organisasi dalam memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Cho and Priyanko (2009) juga menunjukkan hasil penelitian ada hubungan yang signifikan negatif antara komitmen organisasi dan niat untuk meninggalkan organisasi. Sijabat (2011) mengatakan komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan keluar.

Moynihan,dkk. (2000) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen afektif, dan komitmen kontinyu semua dapat terlibat dalam proses manajerial. Dengan adanya kepuasan kerja, komitmen afektif dapat berhubungan dengan pencarian kerja tetapi tidak berhubungan dengan niat meninggalkan organisasi, selain itu hubungan negatif antara komitmen keberlangsungan dan niat meninggalkan organisasi, tetapi tidak untuk mencari pekerjaan. Ini memperkuat dugaan bahwa omset dan pencarian harus ditangani secara terpisah. Dengan demikian tampak bahwa orang-orang di jajaran tertinggi menghitung biaya dan manfaat yang dapat mempengaruhi pikiran mereka untuk meninggalkan organisasi, dan bahwa perhitungan ini mempengaruhi perilaku mereka di atas reaksi afektif mereka untuk organisasinya. Namun, komitmen kontinyu tidak berhubungan dengan aktivitas mencari pekerjaan setelah mengendalikan kepuasan kerja dan komitmen afektif. Hubungan antara komitmen kontinyu dan aktivitas pencarian mungkin lebih kompleks dari yang diduga, penjamin masa depan.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Keinginan Keluar

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan pada perusahaan Bali Nature Land Tour, Tabanan. Obyek penelitian adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan keinginan keluar (*intention to leave*). Variabel yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis penelitian yaitu variabel terikat, bebas, dan mediasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah keinginan keluar (Y) pada Bali Nature Land Tour, Tabanan. Variabel bebas penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X_1) pada Bali Nature Land Tour, Tabanan. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X_2) atau perilaku mencari variasi yang berpengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel kepuasan kerja dengan keinginan keluar.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Perusahaan Bali Nature Land Tour, Kabupaten Tabanan, Bali yang berjumlah 43 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel. Jumlah indikator dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah karyawan Bali Nature Land Tour untuk menilai pernyataan pada kuesioner yang diberikan. Penyebaran kuesioner menghabiskan waktu selama 1 minggu dengan jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 43 kuesioner dan semua kuesioner kembali.

Tabel 2 Deskripsi Responden

No.	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki-Laki	33	76,7
		Perempuan	10	23,3
		Jumlah	43	100
2	Usia	10 – 19 tahun	3	6,98
		20 – 29 tahun	19	44,19
		30 – 39 tahun	10	23,25
		40 – 49 tahun	8	18,60
		50 – 59 tahun	2	4,65
		60 – 69 tahun	1	2,33
	Jumlah	43	100	
3	Pendidikan Terakhir	SD	3	6,98
		SMP	5	11,63
		SMA	26	60,45
		D1	4	9,30
		D2	1	2,33
		D3	2	4,65
		S1	1	2,33
		S2	1	2,33
	Jumlah	43	100	
4	Masa Kerja	< 1 tahun	11	25,58
		1 – 9 tahun	27	62,79
		10 – 19 tahun	4	9,30
		20 tahun	1	2,33
		Jumlah	43	100

Sumber : Data primer diolah, 2014

Pengujian Instrumen

Hasil uji validitas seluruh indikator pernyataan dalam variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan keluar memiliki korelasi item total lebih dari 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data. Hasil uji reliabilitas seluruh instrumen penelitian juga memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Analisis Data

1) Hasil Analisis Faktor Konfirmatori

(1) Kaiser Meyer Olkin (KMO)

Tabel 3 Hasil Uji KMO

No	Variabel	KMO
1	Kepuasan Kerja (X1)	0.810
2	Komitmen Organisasi (X2)	0.801
3	Keinginan Keluar (Y)	0.570

Sumber : Lampiran 7, 2014

Hasil uji yang ditunjukkan dalam Tabel 3 memperlihatkan semua variabel memiliki KMO > 0,5. Hal ini menjelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki kecukupan sampel untuk analisis faktor.

(2) Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Tabel 4 Nilai MSA

No	Variabel	Nilai MSA
X1	X1.1	0.858
	X1.2	0.767
	X1.3	0.829
	X1.4	0.801
X2	X2.1	0,780
	X2.2	0,854
	X2.3	0,781
	X2.4	0,901
	X2.5	0,771
	X2.6	0,659
Y	Y1.1	0,552
	Y1.2	0,551
	Y1.3	0,546
	Y1.4	0,551
	Y1.5	0,984

Sumber : Lampiran 7, 2014

Hasil uji ditunjukkan dalam Tabel 4 nilai MSA masing-masing variabel lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti masing-masing model layak digunakan dalam analisis factor.

(3) *Percentage of Variance***Tabel 5 Nilai *Percentage of Variance***

No	Variabel		Percentage of Variance
1	X1	Kepuasan Kerja	82,258
2	X2	Komitmen Organisasi	68,122
3	Y	Keinginan Keluar	75,585

Sumber : Lampiran 7, 2014

Pada Tabel 5 nilai *Percentage of Variance* masing-masing variabel sudah lebih besar dari 60 persen. Hal ini berarti faktor dari masing-masing variabel memiliki kelayakan untuk menjelaskan variabel faktornya.

2) Uji Asumsi Klasik

(1) Uji normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi 1

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	43
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,273
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,078

Sumber : Lampiran 8, 2014

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi 2

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	43
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,561
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,912

Sumber : Lampiran 8, 2014

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 1,273, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,078. Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,561, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,912. Hasil tersebut

mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai α 0,05.

(2) Uji Multikoleniaritas

Tabel 8 Hasil Uji Multikoleniaritas Persamaan Regresi 2

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	1.142	4.149
Komitmen Organisasi(X2)	1.194	3.395

Sumber : Lampiran 9, 2014

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi 2 bebas dari multikoleniaritas.

(3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	0,867	0,887		0,977	0,334
Kepuasan Kerja	0,113	0,093	0,186	1,214	0,232

Sumber : Lampiran 10, 2014

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	0,956	0,383		2,499	0,017
Kepuasan Kerja	0,007	0,055	0,031	0,127	0,899
Komitmen Organisasional	-0,007	0,042	-0,043	-0,177	0,860

Sumber : Lampiran 10, 2014

Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,232 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara

variabel bebas terhadap *absolute residual* dan Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing sebesar 0,899 dan 0.860. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis jalur (*path analysis*).

Perhitungan koefisien *path* dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 17.0 for Windows* diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 11.

Tabel 11 Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,976	1,283		3,098	0,004
Kepuasan Kerja	1,000	0,134	0,758	7,449	0,000
R ² : 0,565					
F Hitung : 55,483					
Sig. F : 0,000					

Sumber : Lampiran 11, 2014

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 1 seperti yang disajikan pada Tabel 3, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut.

$$X_2 = \rho_1 X_1 + e_1$$

$$X_2 = 0,758 X_1 + e_1$$

Tabel 12 Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.794	3.060		.913	.367
Kepuasan kerja	-.151	.161	-.107	-.941	.063
Komitmen organisasional	.708	.119	.681	5.968	.000
R ² : 0,485					
F Hitung : 20,750					
Sig. F : 0,000					

Sumber : Lampiran 11 (2014)

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada Tabel 4, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + e_2$$

$$Y = 0,909X_1 + 0,052X_2 + e_2$$

Menguji nilai koefisien determinasi (R^2) dan variabel error (e). Berdasarkan model substruktur 1 dan substruktur 2, maka dapat disusun model diagram jalur akhir. Sebelum menyusun model diagram jalur akhir, terlebih dahulu dihitung nilai standar error sebagai berikut.

$$Pe_i = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,565} = 0,435$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,895} = 0,105$$

Berdasarkan perhitungan pengaruh error (Pe_i), didapatkan hasil pengaruh error (Pe_1) sebesar 0,435 dan pengaruh error (Pe_2) sebesar 0,105. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut.

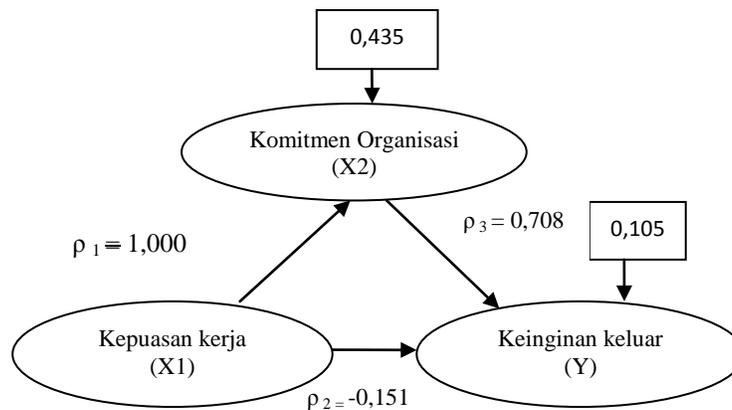
$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2 \\ &= 1 - (0,435)^2 - (0,105)^2 \\ &= 1 - (0,189) - (0,011) \\ &= 1 - 0,002 = 0,998 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0.998 mempunyai arti bahwa sebesar 99,8% variasi *intent to leave* karyawan dipengaruhi oleh variasi kepuasan kerja dan variasi

komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 0,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil koefisien jalur pada hipotesis penelitian dapat digambarkan pada Gambar 1.

Gambar 1 Validasi Model Diagram Jalur



Sumber : Lampiran 11

Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 1, maka dapat dihitung besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung serta pengaruh total antar variabel. Perhitungan pengaruh antar variabel dirangkum dalam Tabel 13.

Tabel 13 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Keinginan Keluar (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Komitmen Organisasi (X2) ($p_1 \times p_3$)	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow X_2$	1,000	-	1,000
$X_1 \rightarrow Y$	-0,151	0,867	0,716
$X_2 \rightarrow Y$	0,708	-	0,708

Sumber : data diolah, 2014

Pembahasan Pengaruh Setiap Variabel

Hasil pengujian menemukan pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ($p < 0,05$) dengan koefisien beta sebesar 1,000 yang artinya H1 diterima. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Pandey (2012), Karim (2012), Taurisa (2012) dan Restuningdiah (2009) bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam rangka menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi. Hasil penelitian ditemukan variabel kepuasan kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar ($p < 0,05$) dengan koefisien beta sebesar -0,151 yang artinya H2 diterima. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu Sumarto (2009), Aydogdu dan Asikgil (2011), dan Setyanto (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Hubungan itu dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru, berniat berhenti bekerja atau tetap bertahan, memutuskan untuk berhenti bekerja..

Hasil pengujian pada hipotesis 3, menemukan tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan keluar dengan sig. t ($0,000 > 0,05$) dan koefisien beta sebesar 0,708 yang artinya H3 ditolak. Hasil ini mendukung penelitian Witasari (2009) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan keluar, hal ini karena semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, terlihat pada karakteristik responden untuk masa kerja yang tergolong banyak pada rentang waktu 1 sampai 9 tahun bekerja dalam perusahaan, karyawan Bali Nature Land Tour

memang merasa senang bekerja di Bali Nature Land Tour, sehingga mereka mampu dengan bangga mempromosikan Bali Nature Land Tour pada teman mereka ataupun calon tamu tempat ia bekerja. Tetapi terkadang mereka berfikir bahwa jika memang ada kesempatan kerja dengan *feedback* di luar Bali Nature Land Tour yang lebih baik, maka tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk meninggalkan tempat ia bekerja, walaupun ada kebanggaan terhadap Bali Nature Land Tour, karyawan cenderung takut akan adanya pemberhentian oleh pihak perusahaan sehingga memungkinkan mereka untuk mengambil tindakan keluar (*resign*) terlebih dahulu sebelum dikeluarkan, dan Bali Nature Land Tour memang memberikan aktualisasi diri tersendiri bagi karyawannya, tetapi terkadang ada kepentingan lain yang diinginkan karyawan tersebut yang tidak bisa diberikan oleh pihak pimpinan, seperti kenaikan jabatan, kenaikan gaji, sikap dari supervisor atau atasan dan lain-lain.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ditemukan implikasi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri karyawan, maka pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan insentif yang sesuai dengan hasil kerjanya, memberikan THR, adanya promosi jabatan. Implikasi yang diperoleh dari hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar, jika perusahaan menginginkan keinginan keluar yang rendah, maka perusahaan tersebut harus

memperhatikan kondisi kerja, prestasi karyawan serta bertanggung jawab agar kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan, yaitu (1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Bali Nature Land Tour, Tabanan, (2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Ini berarti semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan keluar pada Bali Nature Land Tour, Tabanan, (3) Komitmen Organisasi tidak ada pengaruh terhadap keinginan keluar. Ini berarti semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula keinginan keluar pada Bali Nature Land Tour, Tabanan.

Bagi Pihak Manajemen

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan yaitu (1) Pihak pemimpin lebih memberi tanggung jawab pada karyawan dan lebih memberi pengakuan pada peran penting karyawan terutama bagi yang menunjukkan kinerja tinggi, (2) Pimpinan lebih menjaga keakraban dengan cara membuat kegiatan rekreasi agar karyawan senang bekerja pada Bali Nature Land Tour, Tabanan, (3) Pihak perusahaan sebaiknya memperbaiki sistem penggajian karena banyak karyawan yang

tidak puas akan kompensasi yang diberikan sehingga karyawan mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih layak di organisasi lain.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Memperluas wilayah atau lokasi penelitian mengingat keterbatasan peneliti hanya meneliti pada satu tempat Bali Nature Land Tour, Tabanan dan penelitian mendatang hendaknya mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lainnya.

REFERENSI

- Aydogdu, Sinem and Asikgil, Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing* 1 (3), pp. 43-53.
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology* 1, pp : 295-299.
- Cho, Seonghee, Misty M. Johanson and Priyanko Guchait. 2009. Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management* 28, pp 374–381.
- Clugston, Michael. 2000. The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent To Leave. *Jurnal of Organizational Behavior* 21 (4), pp. 477- 486.
- Dewi, Ayu Mustika. 2010. Pengaruh Budaya Kualitas Pada Kepuasan Kerja, Kinerja Dan Keinginan Untuk Pindah Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta). *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Edisi ke-5. Semarang: UNDIP.
- Handaru, Agung Wahyu dan Muna, Nailul. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi PT. Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 3 (1).
- Handoyo, Ardian Avrianto. 2004. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Indriantoro, dan Nur., Supomo, Bambang. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Irbayuni, Sulastri. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis* 6 (1).
- Irfanullah Khan, Allah Nawaz, Shadiullah Khan, Farhatullah Khan, Saqib Khan, dan Naseem Bakht Yar. 2014. The Impact of Organizational Commitment (OC) on the Intention to Leave (ITL) among the Academicians in Higher Educational Institutions (HEIs) in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 4 (2).
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jehanzeb, Khawaja, Rasheed, Anwar dan Mazen F. Rasheed. 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).
- Johan, Rita. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, (1).
- Jonathan, Henry, Thibeli, Motena and Casius Darroux. 2013. Impact Investigation of Organizational Commitment on Intention to Leave of Public Secondary School Teachers in Tanzania. *Developing Country Studies*, 3 (11).
- Karim, Faisal dan Omar Rehman. 2012. Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational

- Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly* 3 (4), pp. 92-104.
- Kurnia, Ratnawati. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar, Dengan Komitmen Profesi Sebagai Moderating Variabel. *Ultima Accounting* 2 (1).
- Latan, Hengky. 2012. *Structural Equation Modeling: Konsep dan Aplikasi Menggunakan Program LISREL 8.80*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Moynihan, Lisa M., Boswell, Wendy R., and Boudreau, John W. 2000. The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance. *Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies*.
- Nahusona, Hilda C.F., Rahardjo, Mudji dan Susilo Toto Rahardjo. 2004. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah (Studi Kasus Pada Pt. Bank Papua). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 1 (2), h: 16.
- Pandey, Ms. Chetna and Khare, Mrs. Rajni. 2012. Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Loyalty. *International Journal Of Social Science & Interdisciplinary Research* 1 (8), ISSN 2277-3630.
- Park, Jae San and Kim, Tae Hyun. 2009. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention. *Leadership in Health Services* 22 (1), pp. 20-38.
- Restuningdiah, Nurika. 2009. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis* (3).
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2012. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan Keempat. Bandung: ALFABETA.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, Achmad. 2013. Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management* 8 (15).

- Salleh, Rohani, Nair, Mishaliny Sivadahasan, and Haryanni Harun. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Management, Economics and Business Engineering*, 6 (12).
- Saqib Khan, Muhammad. Irfanullah Khan, Ghulam Muhammad Kundi, Shadiullah Khan, Allah Nawaz, Farhatullah Khan, dan Naseem Bakht Yar. 2014. The Impact of Job Satisfaction and Organizational commitment on the Intention to leave among the Academicians. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 4 (2).
- Setyanto, Adhi, Suharnomo, Sugiono. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 10 (1), h: 75.
- Siagian, Sondang P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet.10. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidartha, Novita dan Margaretha, Meily.2011. Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan *Garment* Di Cimahi. *Jurnal Manajemen* 10 (2).
- Sijabat, Jadongan. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah. *Visi* 19 (3), h: 592-608.
- Sulianti K. L. Tobing, Diana. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 11 (1), h: 31-37.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 15. Bandung: alfabeta.
- Sumarto. 2009. Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Untuk Mengurangi Labor Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 9 (1).

- Suyasa, P. Tommy Y. S. dan Julia, A. Coawanta. 2004. Sikap Terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologis* 2 (1).
- Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)* 19 (2), h: 170-187.
- Tranggono, Rahadyan Probo dan Kartika, Andi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, h : 80 – 90.
- Utama, S.M. 2009. *Aplikasi Analisis Kuantitatif (Edisi Ketiga)*. Denpasar: Sastra Utama.
- Utama, Suyana. 2012. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi Keenam. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Wayan Mudiarta Utama, Komang Ardana, dan Ni Wayan Mujiati. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Udayana.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Ed.3,Cet.6. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada Pt. Pln Persero Apj Yogyakarta). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar : Keraras Emas.
- Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Yucel Ilhami.2012.Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management* 7 (20).

Yuliasia, Yeni, Santoso Imam, dan Arif Hidayat. 2012. Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) dengan *Structural Equation Modeling* (Sem) (Studi Kasus PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan). *Jurnal Teknologi Pertanian* 13 (1), h : 61-66.