

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PT. RENTOKIL INITIAL SURABAYA**

RIFSA WAHYU PRIHARTONO

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: rifsa87@gmail.com**

Abstract: *High number of turnover intention of employee cause the productivity of a company does not work properly. This phenomenon shows the low value of employee's commitment to the company. Job satisfaction s one factor from numerous factors which influence turnover intention coupled with organization commitment. The present research aims to elaborate and analyze does job satisfaction has impact to the organization commitment coupled with turnover intention mainly for worker who are working in PT. Rentokil Initial Surabaya. With a population of fourty seven people. Saturated sampling technique using a sample in which all members of the population used as a sample in this study. The authorial uses Partial Least Square (PLS) as the statistical method in analyzing the data. The present study shows that job satisfaction has positive impact to the organization commitment, job satisfaction has negative impact to the turnover intention.*

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting dalam sebuah perusahaan yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna pencapaian tujuan pada perusahaan.

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Mangkunegara (2002:121) dimana pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan

apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Luthans (1995:23) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai *Job Descriptive Index* (JDI) yang terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (supervisi) dan hubungan rekan sekerja, dengan diterimanya perlakuan-perlakuan tersebut oleh karyawan maka akan timbul perasaan puas yang pada gilirannya akan timbul sikap komitmen terhadap diri karyawan terhadap organisasinya.

Sebagaimana dikemukakan juga oleh Mathis dan Jackson (2001:99) bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi adanya komitmen organisasi. Clive dan Richard (2001) dalam Chang dan Lee (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan hasil dari kepuasan kerja dan memiliki pengaruh yang positif. Luthans (1995:101) juga menyatakan hal yang sama, kepuasan kerja (intrinsik dan ekstrinsik) memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja juga adalah faktor yang mempengaruhi adanya *turnover intention*. Menurut Mobley (1986:13) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan niat untuk mencari pekerjaan lain.

PT. Rentokil Initial Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yaitu sebuah perusahaan servis kenyamanan lingkungan seperti *pest control* (pengendalian hama) dan *hygienic service* (servis kebersihan). Dalam perkembangannya, diperoleh informasi bahwa PT. Rentokil Initial Surabaya mengalami permasalahan yang hampir sering dihadapi oleh perusahaan lain yang sejenis yaitu masalah komitmen organisasi dan niat pindah pada karyawannya. Menurut keterangan Bapak Jhony selaku kepala HRD (*Human Resource Department*) yang penulis temui menjelaskan bahwa dalam

waktu tertentu ada beberapa karyawan yang mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Adanya niat pindah para karyawan diindikasikan disebabkan oleh permasalahan seperti kepuasan kerja, tekanan dari atasan, persaingan antar karyawan dan masalah eksternal seperti adanya tawaran pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik. Adanya niat pindah yang dirasakan karyawan menimbulkan kekhawatiran bagi perusahaan, apabila masalah ini berkelanjutan dan tidak cepat ditanggapi oleh perusahaan maka akan dapat menimbulkan pindah kerja (*turnover*).

PT. Rentokil Initial Surabaya memperkerjakan karyawan sebanyak 87 orang dengan status 47 karyawan tetap dan 40 karyawan *outsourcing*. Pada perusahaan ini karyawan tetap sangat vital peranannya, yaitu bekerja pada bagian administrasi, *marketing* dan teknisi. Khususnya karyawan pada bagian servis teknisi, karyawan dituntut untuk bekerja secara ekstra dan terus membangun hubungan kerja sama secara profesional dengan pelanggan (*customer*). Apabila ada satu, dua karyawan yang keluar atau *resign* maka akan terjadi lowong pada bagian ini, dan harus secepatnya diisi kembali. Selama masa lowong maka karyawan yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga pekerjaan akan terbengkalai dan tidak berjalan dengan semestinya. Keadaan seperti ini sangat merugikan perusahaan karena perusahaan harus merekrut karyawan baru dan mengeluarkan biaya untuk pelatihan. Oleh karena itu, untuk menekan angka *turnover* yang terjadi, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mendorong pemikiran atau niat pindah karyawan tersebut, salah satu

faktor yang perlu diperhatikan yaitu tingkat kepuasan kerja.

Beberapa penelitian telah mencoba menghubungkan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Arrizal (2008) yang menyimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan Williams dan Hazer (1998) dalam Bartlett (2001) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai pendahulu dari komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya. Tujuan penelitian yang kedua adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:107) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Mangkunegara (2009:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi kerja. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan karir, hubungan dengan pegawai, sedangkan aspek perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara

lain, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Secara teoritis, menurut As'ad (1998) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibagi menjadi 6 faktor, yaitu (1) pekerjaan itu sendiri: misalnya apakah pegawai menganggap pekerjaan yang sedang dikerjakan merupakan pekerjaan yang menyenangkan. Apabila pekerjaan yang dirasakan kurang menyenangkan maka karyawan tersebut kurang puas terhadap pekerjaannya (2) kondisi kerja: misalnya apakah lingkungan sekitar membuat karyawan nyaman bekerja. Apabila tidak merasa nyaman maka karyawan tersebut dapat merasa tidak puas terhadap kondisi kerja yang ada dalam perusahaan (3) teman kerja: misalnya teman sekerja dapat memberi dukungan baik bantuan ataupun dorongan untuk bekerja lebih baik. Apabila karyawan tidak mendapatkan dukungan dari teman kerjanya dapat membuat karyawan merasa tidak puas (4) pengawasan: misalnya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan dapat membuat karyawan merasa tertekan sehingga menimbulkan karyawan merasa tidak puas dalam bekerja (5) promosi: misalnya apakah perusahaan memberikan dukungan terhadap karyawan untuk berprestasi sehingga mendapatkan kesempatan untuk kenaikan pangkat atau jabatan. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan tersebut cenderung untuk merasa puas dan (6) gaji: apakah sistem gaji yang diterima dirasakan adil sehingga membuat karyawan merasa puas. Dari penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, selanjutnya akan dijadikan sebagai pengukuran kepuasan kerja pegawai.

Komitmen Organisasi

Pada tahap awal penelitian mengenai komitmen organisasi menurut Luthans (2001:148) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kesediaan untuk berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi, keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan Robbins (2008:140) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi komitmen organisasi berarti sejauh mana pemihakan karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Demiray *et al.*, (2008:796) menyebutkan bahwa untuk mengukur komitmen organisasi dari karyawan dapat diukur dengan menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire by Allen and Meyer*, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

Affective Commitment yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau berkembang, apabila keterlibatan pekerja di dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan, yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga.

Continuance Commitment yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi

dan atau berkembang pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya.

Normative Commitment yaitu keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi. *Normative Commitment* dipengaruhi dan atau berkembang sebagai hasil dari internalisasi tekanan *normative* untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu dan penerimaan keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

Turnover Intention

Menurut Harnoto (2002:2) *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Sedangkan menurut Panggabean (2004:128) *turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Keinginan pindah karyawan mengacu pada keinginan karyawan mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (hanya berupa perasaan atau keinginan), sedangkan *turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir karyawan (tindakan pasti atau perilaku) yang dihadapi organisasi atau perusahaan berupa keluarnya karyawan (*turnover* sebenarnya) sehingga menyebabkan pengurangan jumlah karyawan pada periode tertentu, misalnya karyawan yang mengundurkan diri atas permintaan sendiri, pensiun,

pemberhentian langsung dari perusahaan atau pemberhentian sementara.

Turnover intention menurut penelitian Dwipasari (2006) terdiri dari 3 indikator yaitu niat (keinginan) untuk keluar, aktifitas pencarian informasi pekerjaan dan peluang untuk keluar dari perusahaan dengan 3 item pertanyaan.

Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para anggota organisasi. Karena kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi dan niat pindah karyawan yang nantinya akan mengganggu produktivitas perusahaan. Luthans (2008:230) menyatakan bahwa lima dimensi yang telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kelima dimensi tersebut dirumuskan dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, jika hal-hal tersebut dapat terpenuhi maka komitmen organisasi akan timbul dengan baik, sehingga kepuasan kerja akan berdampak terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang

menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Mobley (1986:13) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan niat untuk mencari pekerjaan lain. Niat untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover* sebenarnya. Robbins (2003:120) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan penjelasan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya. Hipotesis kedua (H2) diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya yang berjumlah 47 pegawai. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan metode *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1), variabel terikat pertama adalah komitmen organisasi (Y1) sedangkan variabel terikat kedua adalah *turnover intention* (Y2).

Kepuasan kerja (X1) adalah perasaan yang dirasakan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi kerja yang terbentuk dari seberapa banyaknya selisih antara ganjaran yang diterima seseorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, dengan indikator pekerjaan, kondisi kerja, teman kerja, pengawasan dari atasan, promosi, dan gaji.

Komitmen organisasi (Y1) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, dengan indikator *affective commitment*, *continuence commitment*, *normative commitment*.

Turnover intention (Y2) didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan, dengan indikator niat untuk keluar, aktifitas pencarian informasi pekerjaan, peluang untuk keluar dari perusahaan.

Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui artikel, jurnal, referensi buku, *internet* dan literatur lainnya. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sesuai karakteristik yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut berisi tentang daftar pernyataan tentang indikator-

indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun kuesioner ini adalah berbentuk skala likert, dari skala 1-5. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2009:93). Sedangkan Metode peneliti menggunakan *Partial Least Square* (PLS), dan untuk penghitungannya menggunakan *software* Smart PLS versi 2.0.

HASIL

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya dengan jumlah 47 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi dalam empat karakteristik, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, lama kerja, dan pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin, yang berjenis kelamin laki-laki ada 35 orang atau 74,5% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada 12 orang atau 25,5 % sehingga mayoritas didominasi karyawan laki-laki. Berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa untuk kelompok karyawan dengan lama kerja < 2 tahun terdapat 16 orang atau 34%, kemudian dengan lama kerja 2-4 tahun sebanyak 20 orang atau 42,6%, kemudian dengan lama kerja 5-7 tahun sebanyak 11 orang atau 23,4%. Berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa banyaknya responden berdasarkan pendidikan dari mulai SMA sebanyak 6 atau 12,8%, banyaknya responden berpendidikan D3/D2/D1 sebanyak 13 responden atau sebesar 27,7%, banyaknya responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 28 responden atau sebesar 59,6%.

Deskripsi tanggapan responden dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dengan satu variabel bebas yaitu kepuasan kerja. Dan dua variabel terikat yaitu komitmen organisasi dan variabel *turnover intention*.

Berdasarkan variabel kepuasan kerja, tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja yang terangkum dari hasil penilaian kuesioner penelitian ini bahwa rata-rata jawaban tertinggi terletak pada pernyataan ke tujuh yaitu "saya bisa bekerja sama dengan baik dengan teman kerja", yang mencapai 4,36. Dan rata-rata jawaban terendah terletak pada pernyataan ke tiga belas yaitu "saya memperoleh kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi", yang mencapai 3,13. Sedangkan rata-rata nilai indikator, yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator promosi yang memiliki nilai rata-rata 3,21 dan rata-rata nilai indikator, yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada indikator rekan kerja yang memiliki nilai rata-rata 4,03. Secara keseluruhan diketahui bahwa kepuasan kerja dapat dikategorikan tinggi oleh karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,66.

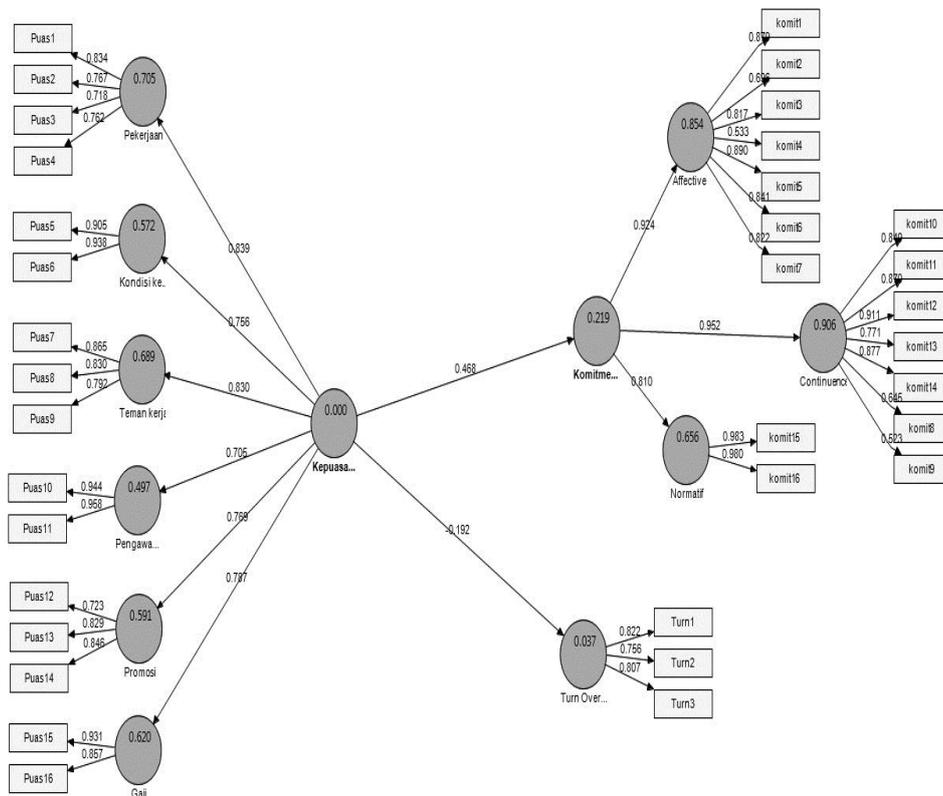
Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang variabel komitmen organisasi dapat diberi kesimpulan bahwa secara keseluruhan diketahui bahwa variabel komitmen organisasi dikategorikan tinggi oleh karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,35, indikator *continuence* adalah indikator paling rendah yaitu dengan skor 3,22.

Hasil tanggapan responden berdasarkan variabel *turnover intention* memiliki skor 2,77.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) dikategorikan sedang.

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)*

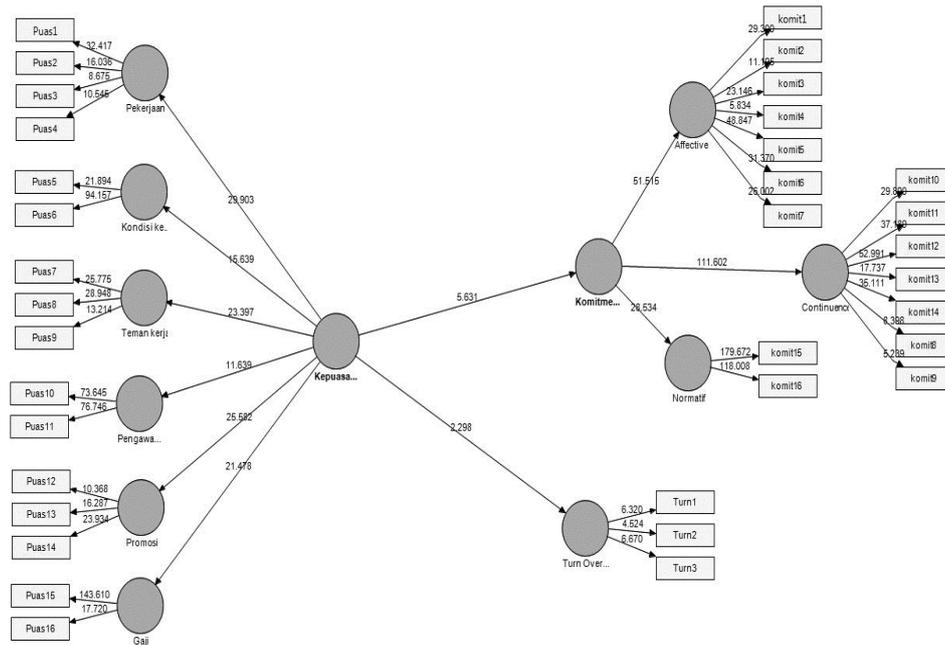
PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Dalam pengolahan PLS *second order latent* dapat dilakukan apabila melakukan penambahan indikator pada variabel *first order latent*. Penambahan ini sesuai dengan pendapat Wold (1985) yang dikenal dengan istilah *repeated indicators approach* atau juga dikenal dengan *hierarchichal component model*. Dalam tahap pada hakekatnya adalah menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator apakah merupakan bagian dari konstruk atau variabel penelitian. Pembacaan validitas dan reliabilitas konstruk adalah dari nilai *loading factor*. Indikator dikatakan valid dan reliabel apabila mempunyai nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5 atau mempunyai nilai $t > 1,96$.



Gambar 1 Uji Measurement Model

Berdasarkan gambar 1 tampak bahwa semua *loading factor* diatas 0.50, hal ini juga dapat disimpulkan bahwa variabel mempunyai *convergent validity* yang baik. Nilai *cross loading* juga

menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap variabel lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan variabel lainnya.



Gambar 2. Uji Model Struktural

Tahap model struktural ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila t hitung lebih besar dari t tabel. t tabel pada penelitian ini sebesar 1,96.

Tabel 1 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variable	Original Sample	t-statistic	t-tabel	R-Square
Kepuasan kerja -> Komitmen Organisasi	0,468	5,631	≥1,96	0,219
Kepuasan kerja -> Turnover Intention	-0,192	2,298	≥1,96	0,037

Sumber: Data diolah penulis

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Pada tabel 1 model kepuasan kerja terhadap

komitmen organisasi memberikan nilai R-Square sebesar 0,219 dan kepuasan kerja terhadap turnover intention memberikan nilai R-Square sebesar 0,037 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas variabel komitmen organisasi dan turnover intention dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 1 dapat diinterpretasikan besarnya koefisien estimate dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 0,468. Koefisien PLS tersebut bertanda positif yang apabila semakin meningkat kepuasan kerja maka komitmen organisasi meningkat, dan sebaliknya. Sedangkan besarnya t-statistic 5,631, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Besarnya koefisien estimate dari kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah -0,192.

Koefisien PLS tersebut bertanda negatif yang apabila semakin meningkat kepuasan kerja maka *turnover intention* menurun, dan sebaliknya. Sedangkan besarnya *t-statistic* 2,298, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Rentokil Initial Surabaya.

Hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi didukung oleh penelitian ini. H1 diterima secara signifikan, sehingga dapat disimpulkan secara statistik terdapat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Penerimaan hipotesis (H1) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi rendah mempengaruhi tingginya komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini dapat ditunjukkan dengan nilai *t* hitung (5,631) yang lebih besar dari $\pm 1,96$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Arrizal (2008) dipaparkan bahwa kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan tingkat komitmen organisasi. Penelitian ini dianggap menjadi bagian dari konseptual dasar yang secara persuasif memiliki penjelasan bagaimana proses ketidakpuasan pekerjaan mampu mengarahkan seseorang pada komitmen organisasi.

Karyawan di PT. Rentokil Initial Surabaya rata-rata menyadari bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dikategorikan tinggi sehingga berdampak kepada tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan hasil kuesioner, faktor pekerjaan dalam artian sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab menunjukkan nilai 3,87 yang berarti karyawan di PT. Rentokil Initial Surabaya tingkat kepuasan atas indikator pekerjaan dapat dikategorikan tinggi.

Hasil yang diterima dari data kuesioner mengenai faktor kondisi kerja yang dapat diartikan sebagai keadaan dimana lingkungan kerja sekitar membuat para karyawan merasa nyaman menunjukkan nilai 3,81. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan indikator kondisi kerja karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya dikategorikan tinggi.

Kepuasan atas teman kerja dari hasil data kuesioner yang menunjukkan hasil 4,03, yang berarti kepuasan atas teman kerja di lingkungan perusahaan tersebut dikategorikan tinggi. Dari data tersebut menunjukkan karyawan merasa nyaman atas kondisi sosial di perusahaan PT. Rentokil Initial Surabaya.

Tingkat kemampuan pengawas dari atasan untuk membantu dan mendukung pekerjaan dari hasil kuesioner menunjukkan nilai 3,35 yang berarti karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya merasa indikator pengawasan dari atasan dapat dikategorikan tinggi.

Berdasarkan hasil kuesioner indikator promosi yang dapat diartikan perusahaan memberikan dukungan terhadap karyawan untuk

berprestasi sehingga mendapatkan kesempatan untuk kenaikan pangkat atau jabatan menunjukkan hasil nilai 3,21 yang berarti karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya merasa indikator promosi dapat dikategorikan tinggi.

Tingkat kepuasan atas gaji dalam artian jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari gaji pada karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya menunjukkan nilai rata-rata 3,52 yang berarti kepuasan karyawan atas indikator gaji dapat dikategorikan tinggi. Hal ini dikarenakan sistem pengupahan maupun nominal gaji yang diterima oleh karyawan telah memenuhi harapan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karena dari hasil data kuesioner, tingkat komitmen organisasi karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya dikategorikan tinggi yaitu 3,35. Sikap yang ditunjukkan karyawan perusahaan PT. Rentokil Initial Surabaya dimana karyawan memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi.

Pada indikator komitmen *affective* yang menyangkut keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi menunjukkan nilai rata-rata 3,47, dengan hasil ini menunjukkan bahwa komitmen *affective* dikategorikan tinggi. Dalam komitmen *affective* ini menunjukkan rasa emosional karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya untuk memiliki perusahaan ini berada pada tingkatan yang tinggi.

Pada indikator komitmen *continuance* yang berkaitan tentang perhitungan untung atau rugi apabila meninggalkan perusahaan menunjukkan nilai rata-rata 3,22, dengan hasil ini menunjukkan bahwa

komitmen *continuance* dikategorikan tinggi.

Sedangkan pada indikator komitmen *normative* yang berkaitan dengan keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi menunjukkan nilai 3,39, dengan hasil ini indikator komitmen *normative* dikategorikan tinggi. Dari hasil data kuesioner karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya, perasaan memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini berada pada tingkatan yang tinggi.

Sebagian responden menilai bahwa komitmen organisasi karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya disebabkan karena karyawan merasa nyaman atas hubungan antar karyawan yang kondusif dan jenjang karir yang terjamin.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Rentokil Initial Surabaya.

Hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* didukung oleh penelitian ini. H1 diterima secara signifikan, sehingga dapat disimpulkan secara statistik terdapat kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja karyawan (*turnover intention*). Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan terhadap *turnover intention*. Ini dapat ditunjukkan dengan nilai t hitung (2.298) yang lebih besar dari $\pm 1,96$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Mahdi *et al.*, (2012) dipaparkan

bahwa kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan tingkat *turnover* karyawan. Penelitian ini memiliki penjelasan bagaimana proses kepuasan pekerjaan mampu mengarahkan seseorang pada niatan untuk keluar kerja (*turnover intention*) menurun.

Pada indikator *turnover intention* yang lain yaitu berniat untuk meninggalkan perusahaan memiliki tingkat skor sebesar 2,77, yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut dikategorikan sedang. Indikator keinginan keluar memiliki tingkat nilai sebesar 2,83, nilai tersebut mencerminkan keinginan karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya untuk meninggalkan perusahaan masih dalam taraf yang wajar atau dikategorikan sedang.

Pada indikator *turnover intention* yang lain yaitu aktifitas pencarian pekerjaan memiliki tingkat skor sebesar 2,68, yang dapat diartikan bahwa karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di luar, masih dalam taraf yang wajar atau pada tingkatan sedang. Sedangkan indikator peluang keluar dari perusahaan memiliki tingkat skor 2,79, yang dapat dikategorikan sedang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya kepuasan kerja karyawan, dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Rentokil Initial Surabaya. Hal ini karena enam dimensi yang

membentuk variabel kepuasan kerja diterapkan berupa koordinasi dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Sedangkan dengan adanya kepuasan kerja karyawan, dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Rentokil Initial Surabaya. Hal ini dikarenakan perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Bagi PT. Rentokil Initial Surabaya, mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, khususnya bagi perusahaan yang ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention*. Oleh karena itu, PT. Rentokil Initial Surabaya disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya terutama kepuasan yang menyangkut promosi, karena memiliki tingkat kepuasan rata-rata paling rendah. Dapat diartikan perusahaan seharusnya memberikan dukungan terhadap karyawan untuk berprestasi sehingga mendapatkan kesempatan untuk kenaikan pangkat atau jabatan.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan ruang lingkup yang lebih luas, serta untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar masing-masing variabel.

Penelitian ini masih dapat dikembangkan dan diperluas dengan memperdalam variabel-variabel yang diteliti sehingga dapat mengetahui hubungan baik yang positif maupun negatif pada kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* di PT. Rentokil Initial Surabaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Keberhasilan penulisan jurnal ini ilmiah manajemen ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : (1) Dr. Jun Surjanti, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi dan jurnal ilmiah ini (2) Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, S.T.,M.Si. selaku dosen penguji skripsi (3) Dr. Dewie Triwijayanti, M.Si. selaku dosen penguji skripsi atas bimbingan dan pengertiannya selama pengerjaan skripsi. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada keluarga dan teman-teman yang selama ini turut membantu menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI). Cetakan ketigabelas. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arrizal. 2008. Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Kasus PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Bisnis & Manajemen* 4 (1).
- As'ad Moh. 1998. *Psikologi Industri : Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Cetakan kesembilan. Yogyakarta: Liberty.
- Bartlett, K. R. (2001). The Relationship between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field. *Human resource development quarterly* 12 (4): 335-52.
- Chang, S. & Lee, K. 2006. Relationship Among Personality Traits, Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment-An Empirical Study in Taiwan. *The Bussines Review, Cambridge* 6 (1): 201-207.
- Demiray, Emine. 2008. Organizational Commitment of Anadolu University Open Education Faculty Students. *World Academy of Science, Engineering and Technology* 5 (41): 102-108.
- Dwipasari, L. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan terhadap Turnover Intention (niat keluar) pada Tenaga Penjualan (studi pada Beauty Advisor Kosmetik Wilayah Kota Malang). *Tesis diterbitkan*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta
- Luthans, F. 1995. *Organization Behavior*, Edisi 6, Singapore: Mc. Graw Hill Book Co.
- Luthans, F. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. United States: Mc Graw Hill Inc.
- Mahdi, Ahmad faisal., Mohamad, Zaid Mohd Zin., Mohd, Roslan Mohd Nor., Ahamad, Asmadi Sakat., dan Abang, Sulaiman Abang Naim. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences* 9 (9): 1518-1526.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan

- Keempat. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. and Jackson, Jhon H. 2001, *Human Resource Management*. Ninth Edition. Thomson Learning Asia. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P; Coulter, Mary. 2008. *Management My Management Lab Series*. United States: Pearson Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Tim Indeks, Penerjemah. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wold H. (1985). Partial Least Squares, in S. Kotz and N. L. Johnson (Eds.), *Encyclopedia of Statistical Sciences* 6: 581-591.