

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH PEKERJAAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

LINDA EFI NURMALASARI

B 100 130 282

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH PEKERJAAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

LINDA EFI NURMALASARI

B 100 130 282

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Ahmad Mardalis, SE., MBA)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH PEKERJAAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Yang ditulis oleh:

LINDA EFI NURMALASARI

B 100 130 282

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 14 Oktober 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji :

1. Drs. Wiyadi, MM, Ph.D
Ketua Dewan Penguji
2. Ahmad Mardalis, SE., MBA
Sekretaris Dewan Penguji
3. Kusudiyarsana, SE, M.Si
Anggota Dewan Penguji

()
()
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



()
(Dr. Syamsudin M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan bertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 November 2017

Penulis,



LINDA EFI NURMALASARI

B 100 130 282

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PEKERJAAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta serta untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan dan tingkat kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan dengan komitmen organisasi sebagai mediasinya dari dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah sebanyak 56 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Pegujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis jalur, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berdampak pada komitmen organisasi, dengan kepuasan kerja sebagai pertanda awal timbulnya komitmen organisasi dan merupakan hal yang mendahului komitmen organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan komitmen tinggi dan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta efek positif terhadap organisasi. Tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan dengan komitmen organisasi sebagai mediasinya. Hasil Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan keinginan berpindah pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai mediator sebesar 27,3%, dan model tersebut telah lolos dari pengujian asumsi klasik.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah pekerjaan*

Abstract

This research aim to know the level of job satisfaction and organizational commitment of Muhammadiyah University of Surakarta profession lecturer and also to know level of job satisfaction having an effect on to turnover intentions and job satisfaction having an effect on to turnover intentions with organizational commitment as the mediation of Muhammadiyah University of Surakarta profession lecturer. The population and sample used at this research is Muhammadiyah University of Surakarta profession lecturer amounting to counted 56 respondents. The data collecting method used is questioner. The hypothesis tested in this research use analyzer validity test, reliability test, classic assumption test, path analyses, test F, test t, and coefficient of determinacy (R^2). The result of research indicate that job satisfaction will affect at organizational commitment, with job satisfaction as forerunner early incidence of organizational commitment and represent matter preceding organizational commitment. Organizational commitment shown with high commitment and have to identify to organization, involve seriously in officer and there is loyalty and also positive effect to organization. Job satisfaction has an effect on to turnover intentions. Mount job satisfaction have an effect on to turnover intentions with organizational commitment as the mediation. Result of coefficient of determinacy test (R^2) show turnover intentions influenced by job satisfaction and commitment organizational as the mediator equal to 27,3%, and the model have got away from the classic assumption tested.

Keywords: *Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi Simamora (dalam Witasari, 2009). Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi menurut Amstrong (dalam Setiawan, 2012).

Sampai saat ini peningkatan kualitas sumber daya masih terus dilakukan karena meskipun suatu negara tidak mempunyai keunggulan komparatif yang baik, namun mempunyai keunggulan kompetitif, maka negara tersebut bisa lebih bersaing dengan negara lainnya, contohnya Jepang. Sumber daya alam yang dipunyai sangatlah minim, akan tetapi sumber daya manusia yang dimiliki sangatlah berkualitas, hal ini dapat menempatkan Jepang sebagai negara maju di dunia. Untuk itulah Indonesia yang sudah mempunyai keunggulan komparatif, harus selalu digalakkan tentang peningkatan kualitas sumber daya manusianya agar tidak ketinggalan dari negara-negara lain. Dari sinilah penulis ingin menganalisis bahwa Universitas Muhammadiyah Surakarta telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas melebihi rata-rata, juga menganalisis apakah perusahaan telah mensejahterakan pada dosen maupun karyawannya, memberikan kepuasan kerja kepada para pegawainya dalam hal gaji, fasilitas, suasana dan lain sebagainya. Agar para pegawainya mempunyai komitmen yang tinggi dan loyalitas kepada perusahaan, karena saat ini perpindahan karyawan merupakan suatu fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh organisasi adalah adanya niat keluar para pegawainya atau keinginan berpindah pekerjaan dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan berharap mendapatkan pekerjaan lain dalam waktu dekat (Ramlall. SJ, dalam Sudita 2015). Tingkat perpindahan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi suatu organisasi, antara lain menciptakan ketidakstabilan organisasi, menurunnya kualitas pelayanan dan meningkatnya biaya perekrutan, seleksi, serta pelatihan. Keinginan berpindah pekerjaan yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman

dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tingginya tingkat keinginan berpindah tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Kepuasan kerja telah dipahami sebagai respon efektif atas karakteristik pekerjaan seperti keberagaman dan peluang menggunakan keterampilan dan otonomi. Inilah yang disebut kepuasan kerja intrinsik oleh (Stride et al, dalam Widyadmono 2015). Sementara kepuasan kerja ekstrinsik mencakup hal-hal di luar pekerjaan seperti gaji, kepemimpinan. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni pekerjaan secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Dampak dari kepuasan kerja muncul sebagai kinerja yang meningkat, nilai-nilai kerja positif, tingkat motivasi kerja yang tinggi, tingkat ketidakhadiran, *turnover* dan *burnout* yang semakin rendah.

Menurut Ketchan dan Strawser Komitmen Organisasi adalah suatu konsep yang mencari sifat kecintaan yang berbentuk oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, komitmen Organisasi juga menunjukkan seberapa jauh individu mengidentifikasi perusahaan dan menjalankan tujuan perusahaan tersebut (Aprila, Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan 2013). Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan yang memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen Organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Lee dan Murthur, karyawan dengan Komitmen Organisasi tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Riady, Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan 2013): Bangga terhadap perusahaan; Merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan; Menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja; Mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Komitmen pada profesi seorang dosen diprediksi akan berpengaruh terhadap motivasi untuk berprestasi dan selanjutnya akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, utamanya dalam melakukan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang mempunyai komitmen tinggi terhadap profesinya diprediksi akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative utamanya dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian sebuah organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individual. Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik dengan

tujuan nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen organisasi tidak sekedar sebagai keanggotaan formal, namun lebih luas karena meliputi sikap menyukai organisasi dari kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam komitmen organisasi sudah tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini yaitu para dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis mengambil sampel sebanyak 90 responden dari kalangan dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non probability sampling* yaitu *convenience sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi (Sugiyono, 2010: 57), artinya siapa saja dosen Universitas Muhammadiyah Surakarta yang dapat memberikan informasi baik secara sengaja atau tidak sengaja kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel penelitian.

2.2. Metode Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan pengujian instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas) serta uji statistik untuk pengujian hipotesis (Ghozali, 2013). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analyses*). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Z = a + bX + e$$

$$Y = a + bX + bZ + e$$

Keterangan :

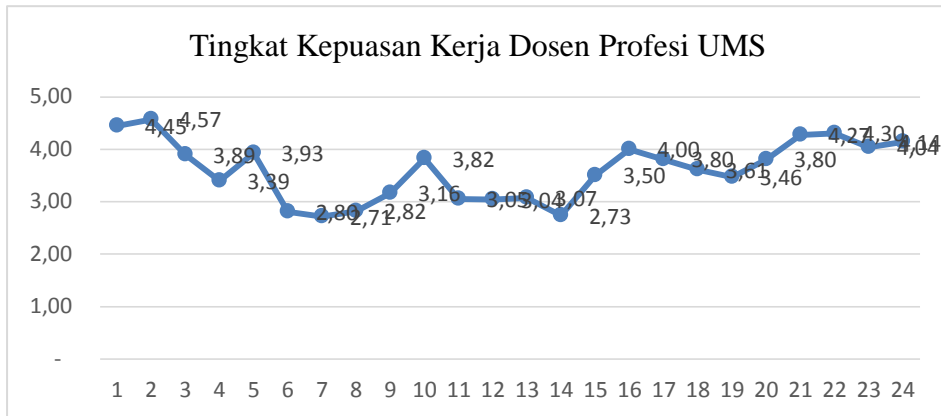
Y = Keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*)

a = Konstanta

- b1- b2= Koefisien regresi
- X = Kepuasan kerja
- Z = Komitmen organisasional
- e = Variabel pengganggu (tidak di hitung)

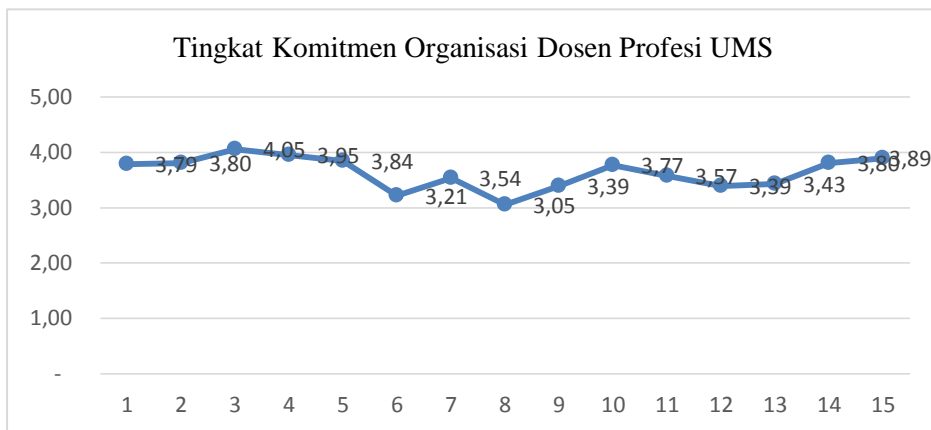
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Data



Gambar 1. Tingkat Kepuasan Kerja Dosen Profesi UMS

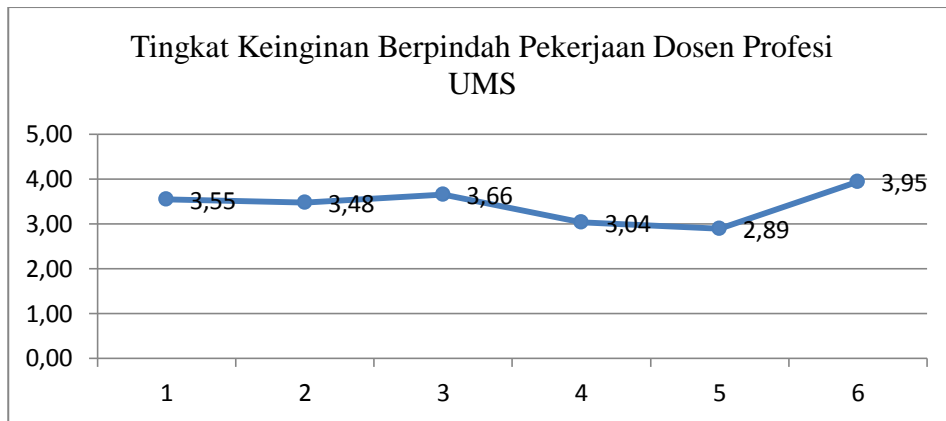
Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan rata-rata kepuasan kerja dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta hanya mencapai angka 3,60 berarti kepuasan kerja para dosen profesi tidak terlalu tinggi atau standar.



Gambar 2. Tingkat Komitmen Organisasi Dosen Profesi UMS

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan rata-rata kepuasan kerja dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta hanya mencapai angka 3,60 berarti kepuasan kerja para dosen profesi tidak terlalu tinggi atau standar.

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan rata-rata keinginan berpindah pekerjaan pada dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta hanya mencapai angka 3,43 berarti keinginan berpindah pekerjaan para dosen profesi tidak terlalu tinggi atau standar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Tingkat Keinginan Berpindah Pekerjaan Dosen Profesi UMS

3.2. Uji Analisis Regresi

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Variabel	B	t _{hitung}	Sig
Persamaan I			
Konstanta	13,269	5,162	0,000
Kepuasan Kerja (X)	0,343	2,747	0,008
Persamaan II			
Konstanta	12,276	6,659	0,000
Kepuasan Kerja (X)	-0,163	-2,077	0,043
Komitmen Organisasi (Z)	0,353	4,423	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Z = 13,269 + 0,343KK + e$$

$$Y = 12,276 - 0,163KK + 0,353KO + e$$

Dengan menggunakan hasil persamaan tersebut, hasil analisis dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a₁ = Konstanta sebesar 13,269 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja dianggap konstan, maka komitmen organisasi akan meningkat.

a₂ = Konstanta sebesar 12,276 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) akan meningkat.

b₁ = Koefisien regresi kepuasan kerja bertanda positif, artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan kepuasan kerja sebesar 0,343 maka, akan meningkatkan satu satuan komitmen organisasi sebesar 0,343, begitu juga sebaliknya.

b_2 = Koefisien regresi kepuasan kerja bertanda negatif, artinya setiap terjadi penurunan satu satuan kepuasan kerja sebesar 0,163 maka, akan menurun satu satuan keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) sebesar 0,163, begitu juga sebaliknya.

b_3 = Koefisien regresi komitmen organisasi bertanda positif, artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan komitmen organisasi sebesar 0,353 maka, akan meningkatkan satu satuan keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) sebesar 0,353, begitu juga sebaliknya.

3.3. Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Persamaan I				
Kepuasan Kerja (X)	2,747	2,005	0,008	Diterima
Persamaan II				
Kepuasan Kerja (X)	-2,077	2,005	0,043	Diterima
Komitmen Organisasi (Z)	4,423	2,005	0,000	Diterima
Simultan	9,942	3,17	0,000	Model Fit
R^2	0,273		Variabilitas Fit	

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,747 > t_{tabel} sebesar 2,005 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar 0,008 < α sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel komitmen organisasional diperoleh t_{hitung} sebesar 4,423 > t_{tabel} sebesar 2,005 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar 0,000 < α sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar -2,077 > t_{tabel} sebesar -2,005 dengan nilai tingkat *p-value* sebesar 0,043 < α sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

Hasil pengujian hipotesis secara serentak (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,942 > F_{tabel} sebesar 3,17 dengan nilai signifikan 0,000 < $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan variabel mediator komitmen organisasional mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen yaitu keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) sebesar 27,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 72,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

3.4. Analisis Jalur (*path analyses*)

a. Pengaruh Langsung Variabel Penelitian

Tabel 3. Ringkasan Analisis Jalur (*Path Analyses*)

Regresi	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
X → Z	0,350	2,747	0,008	Signifikan
X → Y	-0,260	-2,077	0,043	Signifikan
Z → Y	0,553	4,423	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan ringkasan analisis jalur (*path analyses*) dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*).

b. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Variabel Penelitian

Tabel 4. Ringkasan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Antar Variabel

	X			Z		
	PL	PTL	PT	PL	PTL	PT
Z	0,350	-	0,350	-	-	-
Y	-0,260	0,350	0,090	0,553	-	0,553
Sig.	0,043			0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh kepuasan kerja yang dimediasi komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*), dalam hal ini besarnya total pengaruh tidak langsung sebesar 0,090. Nilai koefisien mediasi sebesar 0,090 bernilai positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) dengan komitmen organisasi sebagai mediasinya.

3.5. Pembahasan

a. Kepuasan kerja dari dosen profesi di Universitas Muhammadiyah Surakarta yang ditunjukkan dengan rasa puas karena adanya motivasi kerja yang dipengaruhi oleh memiliki kesempatan untuk belajar lebih lanjut dan pekerjaan yang menarik, para rekan kerja yang kooperatif dan penghargaan dapat terpenuhi, maka komitmen

terhadap organisasi akan timbul dengan baik. Sehingga kepuasan kerja akan berdampak pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah pertanda awal timbulnya komitmen organisasi dan merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi.

- b. Komitmen organisasi dari dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang ditunjukkan komitmen tinggi dan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta efek positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.
- c. Keinginan berpindah pekerjaan dari dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta tidak terlalu tinggi atau standar. Hal ini disebabkan secara umum dosen profesi memiliki pemikiran untuk keluar, aktif mencari pekerjaan lain, memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat. Ini terjadi karena adanya kesempatan yang lebih baik, ada tawaran gaji yang lebih besar serta lingkungan yang nyaman. Namun semua itu hanya pada batasan persepsi untuk benar-benar berpindah pekerjaan masih cukup rendah.
- d. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dari dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang dipengaruhi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja. Hasil penelitian ini sesuai atau konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013), Widyantara dan Ardana (2015) serta Priya dan Sundaram (2016) yang membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*).
- e. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) dengan mediasi komitmen organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dengan mediasi komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Artinya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) melalui komitmen organisasional adalah signifikan, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) dengan adanya peningkatan dari pengaruh langsung dan pengaruh totalnya. Hasil penelitian ini sesuai atau konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyadmono (2015) yang membuktikan adanya pengaruh kepuasan

kerja terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) melalui komitmen organisasi sebagai mediasinya.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

- a. Kepuasan kerja dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta, ditunjukkan dengan rasa puas karena adanya motivasi kerja yang dipengaruhi oleh memiliki kesempatan untuk belajar lebih lanjut dan pekerjaan yang menarik, para rekan kerja yang kooperatif dan penghargaan dapat terpenuhi, maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik. Sehingga kepuasan kerja akan berdampak pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah pertanda awal timbulnya komitmen organisasi dan merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi.
- b. Komitmen organisasi dari dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta, ditunjukkan komitmen tinggi dan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta efek positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.
- c. Keinginan berpindah pekerjaan dari dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta tidak terlalu tinggi atau standar. Hal ini disebabkan secara umum dosen profesi memiliki pemikiran untuk keluar, aktif mencari pekerjaan lain, memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat. Ini terjadi karena adanya kesempatan yang lebih baik, ada tawaran gaji yang lebih besar serta lingkungan yang nyaman. Namun semua itu hanya pada batasan persepsi untuk benar-benar berpindah pekerjaan masih cukup rendah.
- d. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) dari dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t (parsial). Jadi hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) terbukti kebenarannya.
- e. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) yang dimediasi komitmen organisasi dari dosen profesi Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal ini dapat dibuktikan dengan uji analisis jalur (*path analyses*). Jadi hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap

keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) dimediasi komitmen organisasi terbukti kebenarannya.

4.2. Saran

- a. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*), misalkan dengan menambahkan perusahaan/obyek yang sejenis dengan dosen profesi di universitas lain.
- b. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) selain variabel yang digunakan agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna, atau bisa juga menambahkan variabel moderasi.
- c. Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Carin dan Eddy M. Susanto. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Tugu Publisher.
- Sudita, I Nyoman. 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman). *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 6, No 1, Juni 2015, 89 – 99
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Widyadmono, V. Mardi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 15 - No.2 Agustus 2015.

- Widyantara, Ida Bagus Putra dan I Komong Ardana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6, 2015
- Witasari, Lia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro.