

PENGARUH KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. DEPORINDO TELEKOMUNIKASI

Margono¹; Tajuddin Pogo²

¹)margono@aryagon.com, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mercubuana, Indonesia

²)tajuddinpogo@yahoo.com, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mercubuana, Indonesia

Dikirim: 2022-06-30

Direvisi: 2022-07-31

Diterima: 2022-08-02

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention di PT Deporindo Telekomunikasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang didisain untuk melihat ada tidak dan kuat atau lemahnya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Dari seluruh karyawan sebanyak 112 orang, dan dengan metode sensus 98 orang memenuhi kriteria untuk diteliti. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebanyak 64,5% turnover intention dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional dan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil regresi menunjukkan kepuasan kerja (X1) artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention. Sementara komitmen organisasional (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci : kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, turnover intention.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of job satisfaction, leadership style, and organizational commitment to turnover intention in PT Deporindo Telekomunikasi. Research data is data of observation result through questionnaires question to the employee of PT Deporindo from April 3rd to April 17th 2017. The method of analysis that be used in this research is multiple linear regression. Of all the employees as many as 112 people, and with the census method 98 people meet the criteria to be examined. Results of data processing showed that as much as 64.5% turnover intention influenced by job satisfaction variable, leadership style, and organizational commitment and the rest influenced by other factors outside the research. The result of regression shows that job satisfaction (X1) it means job satisfaction has negative and significant influence to turnover intention. Whereas, Leadership style (X2) has negative but not significant effect on turnover intention. At the same time, Organizational commitment (X3) means to have a negative and significant influence on turnover intention. Simultaneously job satisfaction, leadership style, and organizational commitment have an effect on significantly to turnover intention.

Keywords: *job satisfaction, leadership style, organizational commitment, turnover intention.*

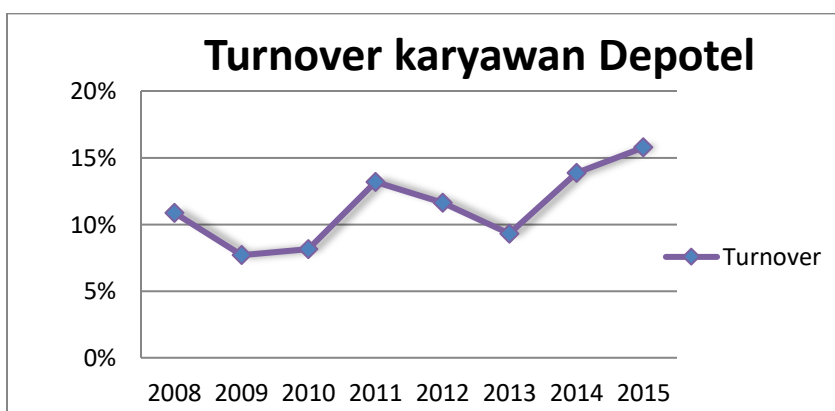
Copyright (c) 2022 Margono; Tajuddin Pogo.



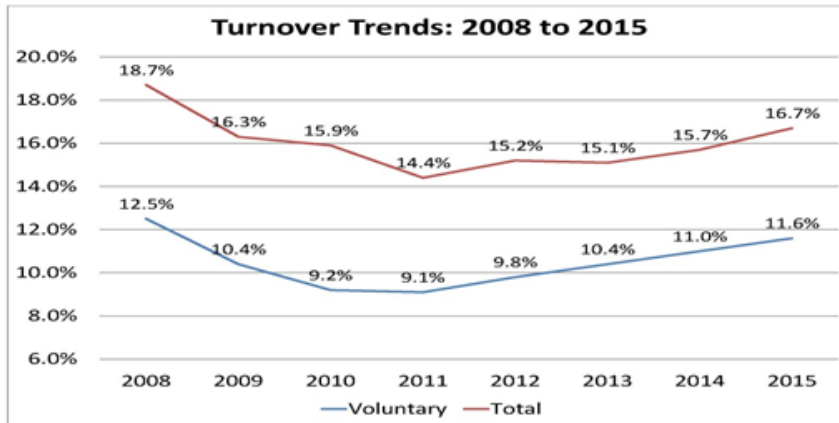
This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Terdapat suatu masalah klasik menyangkut peran sumber daya manusia ini yang sering mengganggu dan menghambat produktivitas perusahaan yaitu adanya perputaran atau *turnover* karyawan. Perpindahan atau *Turnover* karyawan masih menjadi issue signifikan di semua perusahaan baik perusahaan swasta maupun badan usaha milik negara. *Turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Keluarnya karyawan yang terjadi di industri manapun sangat merugikan perusahaan ditinjau dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan dan seleksi hingga biaya pelatihan untuk mendapatkan kembali sumber daya manusia untuk setiap posisi yang ditinggalkan. *Turnover* akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan bukan hanya dari segi finansial dan psikologis akan tetapi yang lebih nyata adalah bila seseorang meninggalkan perusahaan maka image perusahaan menurun karena keterampilan, pengetahuan dan ilmu juga ikut pergi bersama pegawai tersebut. *Turnover* terjadi bila ada ketidaksesuaian antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja, hal ini menyangkut kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan pemimpin yang tidak sesuai, atau komitmen karyawan rendah terhadap organisasinya dan faktor lain yang menjadi alasan seseorang meninggalkan perusahaan. PT Deporindo Telekomunikasi (Depotel) yang merupakan salah satu perusahaan kontraktor bidang telekomunikasi tidak luput dari masalah perputaran (*turnover*) karyawan yang selalu terjadi setiap tahunnya. Manajemen sering dipusingkan dengan sikap karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan. Banyak karyawan yang mengundurkan diri ketika perusahaan sedang mengerjakan suatu proyek, sehingga perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja, manajemen perusahaan harus mencari pengganti untuk posisi yang kosong tersebut. Perusahaan dirugikan dengan biaya dan waktu dan tenaga untuk mencari tenaga baru, menyeleksi, merekrut dan memberikan pelatihan.

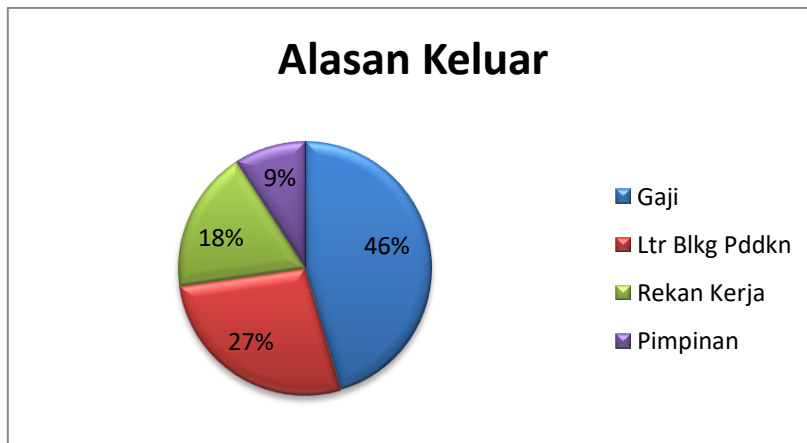


Gambar 1. Grafik *Turnover* Karyawan PT Depotel
Sumber: PT Depotel (2016)



Gambar 2. Grafik Trend *Turnover* Telekomunikasi dunia
 Sumber: www.compensation.com (2016)

Dari gambar 1. grafik turnover karyawan dapat dilihat bahwa *turnover* karyawan dari tahun ke tahun cenderung naik, sementara trend industri telekomunikasi dunia seperti gambar 2. justru cenderung mengalami penurunan. Selain perbedaan di atas terdapat data pendukung berdasarkan data exit interview PT Depotel sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Alasan karyawan berhenti
 Sumber : PT Depotel (2016)

Dari beberapa fenomena yang ada penulis meneliti beberapa hal yang menjadi penyebab seseorang keluar dari perusahaan yaitu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Definisi : Robbins dan Judge (2015:46), menyatakan bahwa “*Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya*”

Teori Kepuasan Kerja: Teori Nilai atau *Value Theory* Locke dalam Wibowo (2016:416) Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dimensi Kepuasan Kerja: Dimensi atau faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut Robbins dan Judge (2015:44) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Gaji atau upah

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak dalam waktu tertentu yang merupakan bentuk imbal jasa dari perusahaan atau organisasi

3. Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

4. Teman Sekerja

Hubungan dengan teman kerja merupakan faktor yang cukup menentukan seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

5. Promosi Jabatan

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Adanya kesempatan memperoleh promosi jabatan menjadi sesuatu yang dapat membuat seorang karyawan mempunyai harapan di perusahaan.

Teori Gaya Kepemimpinan

Definisi: Menurut Rivai (2014:42) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin.”

Teori: Teori Kontingensi atau Situasional (Fiedler *Contingency model*)

Menurut teori ini kinerja kelompok yang efektif tergantung kepada kecocokan yang tepat antara gaya pemimpin dan berapa besar situasi memberikan kendali pada pemimpin. Atau dengan kata lain diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk situasi yang berbeda agar kepemimpinan efektif.

Fiedler mengidentifikasi tiga dimensi kontingensi atau situasional:

- a. Hubungan Pemimpin-anggota (*Leader-member relation*) adalah derajat kepercayaan diri, kepercayaan, dan menghormati yang para bawahan miliki dalam diri pemimpin.
- b. Struktur Tugas (*task structure*): adalah keadaan yang mana penugasan pekerjaan dibuatkan prosedurnya.
- c. Kekuatan Posisi (*position power*) adalah pengaruh yang diperoleh dari posisi struktural formal seseorang dalam organisasi.

Dimensi Gaya kepemimpinan: menurut Friedle dalam Rivai (2014:44)

- a. Mengarahkan, bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka.
- b. Mendukung, atasan bersifat ramah terhadap bawahan, memberikan dukungan moral dan memfasilitasi kegiatan agar tujuan organisasi tercapai
- c. Partisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan dalam membuat keputusan
- d. Mendelegasikan, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahannya untuk dijalankan.

Komitmen Organisasional

Definisi: menurut Kreitner dan Kinicki(2001) dalam Wibowo (2016:430) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri-sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Teori Kreitner dan Kinicki(2001) dalam Wibowo (2016:431) menggambarkan adanya 3 komponen komitmen organisasional:

1. *Affective Commitment*: mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada organisasi dan keterlibatan dalam organisasi. Kuat melanjutkan kerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.
2. *Continuance Commitment*: mencerminkan pada kepedulian pada biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Mereka tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya.
3. *Normative Commitment*: Mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Mereka merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Dimensi: Dimensi Komitmen organisasional menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2016:431)

- a. Kebanggaan terhadap Perusahaan
- b. Kesiapan untuk berpihak perusahaan
- c. Kesetiaan kepada perusahaan

Turnover Intention

Definisi: Menurut Abelson (1987) dalam Nayaputera (2011:39) *turnover Intention* adalah sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Teori : menurut Mathis (2006:126), terdapat banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi meliputi :

- a. Karyawan pindah ke daerah geografis
- b. Karyawan memutuskan untuk tinggal di rumah karena alasan keluarga
- c. Suami atau istri karyawan di pindahkan.
- d. Karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.

Dimensi: Menurut Abelson (1987) dalam Nayaputera (2011:39) Turnover intention memiliki dimensi sebagai berikut

1. Adanya pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain
4. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

METODE

Desain: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dimana didisain untuk melihat ada tidak dan kuat atau lemahnya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan pendekatan analisis statistik (Regresi).

Variabel Penelitian:

- a. Variabel Bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini variabel bebas yang diteliti adalah:
 1. Kepuasan Kerja
 2. Gaya Kepemimpinan dan
 3. Komitmen Organisasional.
- b. Variabel Terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini variabel terikat yang akan diteliti adalah: *Turnover Intention*.

Populasi dan Sampel: populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Depotel sebanyak 112 orang, sementara metode sampling adalah sampel jenuh dimana seluruh karyawan dijadikan sample. Dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan seputar dimensi dari variabel penelitian yang berskala Likert, dimana Skala 1 : Sangat Tidak Setuju, Skala 2 : Tidak Setuju, Skala 3 : Netral, Skala 4 : Setuju, dan Skala 5 : Sangat Setuju. , Data yang diperoleh merupakan data primer langsung dari responden.

Terkumpul sebanyak 98 data valid dari 112 kuesioner yang disebar. Data primer yang diperoleh dari kuesioner tersebut ditabulasi dan selanjutnya analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda dan software yang digunakan adalah SPSS versi 22.0 keluaran IBM.

Proses analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, otokorelasi, linearitas), dan model statistika penelitian, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, serta matriks korelasi antar dimensi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji F (Pengujian bersama)

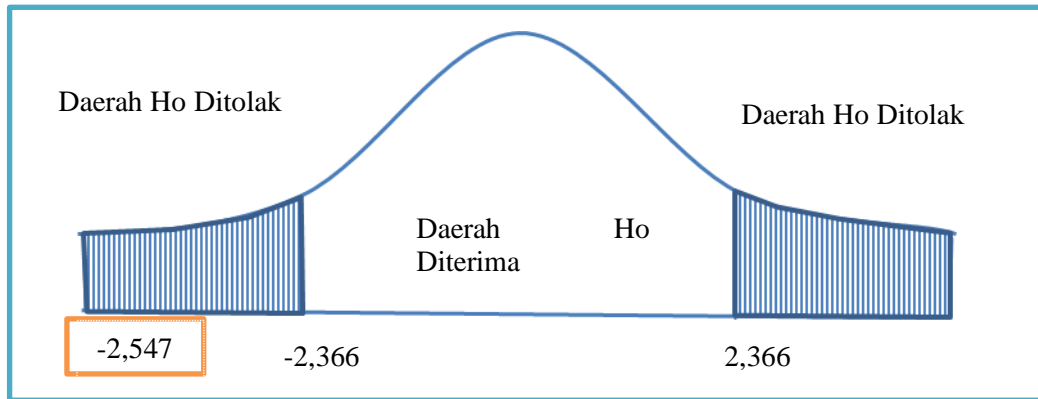
Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi dari model regresi yang digunakan. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5%. Hasil uji F.

Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} = 56,959$, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan *degree of freedom* (df) adalah sebesar 3,09. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,959 > 3,09$), maka model regresi yang digunakan adalah Signifikan. Artinya model regresi tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional) secara simultan berpengaruh terhadap variabel tidak bebas (*Turnover Intention*). Sehingga Hipotesis penelitian (H4) terbukti kebenarannya.

Uji-t (Pengujian Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian nilai-t dilakukan dengan dua sisi yang digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil pengujian diperoleh dari test signifikansi dengan program *SPSS for Windows Release 22.0*. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Lampiran . Hasil uji-t.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki $t_{hitung} -2,547$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $df=95;0.02$ adalah = 2,366. Dikarenakan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sementara dari hasil analisis koefisien signifikansinya adalah 0,000 yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Agar lebih jelas penjabaran uji parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, hasil t-hitung dan t-tabel dapat dianalisis menggunakan gambar grafik agar mudah dipahami, dan hasilnya adalah sebagaimana gambar dibawah ini:

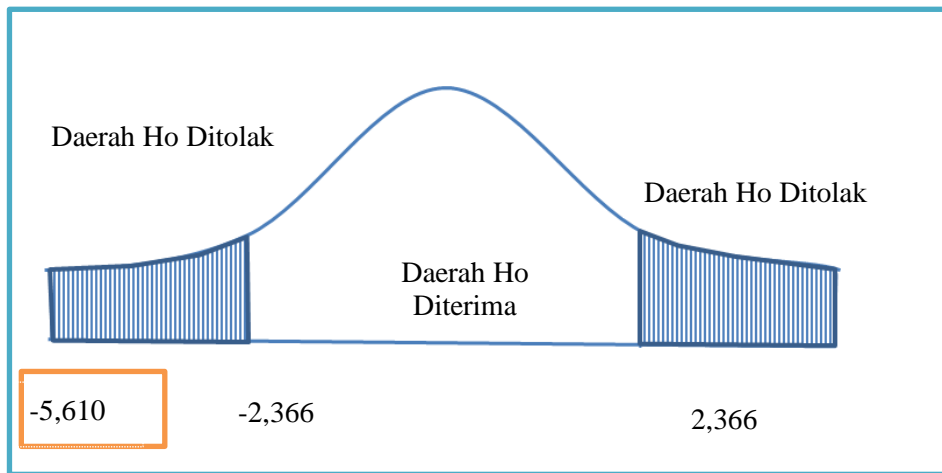


Gambar 4. Uji Hipotesis Kepuasan Kerja
Sumber: Data Primer diolah (2017)

Dari gambar 4. di atas dapat dilihat bahwa t -hitung sebesar $-2,547$ berada pada daerah H_0 (H_{01}) ditolak dimana hipotesis nol (H_0) adalah Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan H_1 diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_1 dimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah benar dan terbukti.

Untuk variabel Gaya Kepemimpinan hasil t -hitungnya adalah sebesar $-0,007$ sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $df = 95; 0,02$ adalah $= 2,366$. Oleh karena t -hitung lebih kecil dari t -tabel ($-0,007 < 2,366$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dari tabel 5.12 dapat dilihat bahwa koefisien signifikansi (sig.) adalah $0,994$ yang berarti tidak signifikan, Maka dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan. Dengan kata lain Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_2 dimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah benar dan terbukti.

Variabel Komitmen Organisasional memiliki $t_{hitung} = -5,610$ dengan sig. value = $0,000$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $df = 95; 0,02$ adalah $= 2,366$. Dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-5,610 < 2,366$) dengan nilai signifikansi $0,000$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yaitu hipotesis penelitian H_3 bahwa Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, dimana pengaruhnya adalah negatif dan signifikan. Agar penjelasan hipotesis parsial variabel Komitmen Organisasional ini lebih komprehensif, maka penulis akan membandingkan t -hitung dengan t -tabel dalam bentuk gambar seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5. Uji Hipotesis Komitmen Organisasional
Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari gambar 5. dapat dilihat bahwa hasil t-hitung $-5,610$ berada pada area H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah benar dan terbukti.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji-t) ini maka dapat dinyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin kecil *turnover intention*, Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_1) terbukti kebenarannya dan dapat diterima.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Turnover Intention, yang berarti bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka semakin kecil *turnover intention*, tetapi pengaruhnya tidak terlalu besar
3. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasional maka semakin kecil *turnover intention*.

Hasil penelitian ini bila dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja: Pada penelitian ini penulis menggunakan teori yang disampaikan oleh Robbin dan Judge (2015) dimana dimensi-dimensinya meliputi Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Supervisi, Teman Kerja, dan Promosi jabatan Pada variabel Kepuasan Kerja dimensi Gaji adalah dimensi yang paling berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dimana semakin seorang karyawan merasa puas terhadap gajinya maka semakin kecil niatan keluar dari perusahaan.. Berdasarkan hasil matriks korelasi hampir semua dimensi kepuasan kerja memiliki hubungan dan mempengaruhi *turnover intention* karyawan, dan dimensi yang paling besar pengaruhnya adalah gaji atau upah yang diterima sebagai imbal jasa dari perusahaan. Dapat dipahami karyawan yang bekerja pada perusahaan kecil

dan menengah sering mengeluhkan gaji yang diterima tidak memuaskan karena tidak mencukupi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya sehingga niatan keluar atau *turnover intention* juga besar, sesuai teori bahwa semakin tidak puas maka semakin besar pula niatan atau *turnover intention*-nya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rita Andini (2007) dan I Nyoman Sudita (2015), serta peneliti lainnya yang menyatakan bahwa kepuasan gaji atau kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan: menurut teori semakin tinggi kecocokan gaya kepemimpinan pemimpin dengan yang dipimpin maka semakin kecil *turnover intention* oleh Friedle dalam Rivai (2014) dimana dimensinya meliputi mengarahkan, mendukung, berpartisipasi, dan mendelegasikan, tetapi pada penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* tidak signifikan sehingga pengaruh dimensi dapat diabaikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linda K. Wadenstein (2012) dan David A. Bull (2010) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi *turnover intention*. Pada penelitian ini terdapat perbedaan (signifikansi) dengan teori dan penelitian terdahulu. Perlu penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan variabel gaya kepemimpinan ini tidak signifikan.
3. Variabel Komitmen Organisasional: Menurut teori Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016) semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka semakin kecil *turnover intention*-nya. Dari beberapa dimensi yang diukur, dimensi “berpihak kepada perusahaan” adalah dimensi yang paling berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Veronica Tarigan dan Dorothe W. Ariani (2015) dan Vera Susianti (2014) serta peneliti lain yang menyimpulkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* atau keinginan berpindah pekerjaan. Semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka semakin rendah *Turnover Intention* atau keinginan untuk berpindah pekerjaan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* atau keinginan berpindah pekerjaan. Artinya gaya kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* atau keinginan berpindah pekerjaan. Semakin tinggi Komitmen Organisasional, maka semakin rendah *Turnover Intention* atau keinginan untuk berpindah pekerjaan. Secara bersama-sama (simultan) Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional mempengaruhi *Turnover Intention* atau keinginan berpindah pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed Mashal - Hidayat Irfan and Rehman Faisal (2015), Determinants of employees turnover intention, *African Journal of Business Management*. Vol. 9 No. 17
- Algifari (2015), Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 3, Penerbit BPFE-Jogyakarta
- Alonderiene R. And Majauskaite M (2016), Leadership Style and Job Satisfaction in Higher education institutions, *International Journal of Educational Management* Vol. 30 No.1
- Amankwa Albert and Anku Olivia (2015), The moderating effect of alternatif job opportunity on the transaction leadership – turnover intention, *African Journal of Business Management* Vol. 9 No. 553
- Appiah F. Asiedu and Mehmood A., and Bamfo B. Abeeku (2015), Work-life Balance Practice, Job Performance and Turnover Intention, *International Journal of Art and Science* Vol. 8 No. 04
- Brian B. Kyoo adn Park Sunyoung (2010), Career Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention, *Journal of Organization Development*. Vol. 31 No. 6
- Ertureten A. and Cemalcilar Z. (2012), Transformational and Transactional Leadership Style affect mobbing (Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover). *Journal Business Ethics* Vol. 116 No. 205
- Felicity & Aleem Mehmood (2015), Work Life Balance, Job Performance and turnover intention, *International Journal* ISSN: 1944- 404
- Gangai K.Nath and Agrawal R. (2015), Job Satisfaction and Organizational Commitment, Is it important for Employee Performance?. *International Journal Management and Business*. Vol. 5 No. 4
- Hasan Narehan and Moh. Azlyantiny, Regiosity Perception and employee Turnover Intention, *International Journal of Social Science and Hummanity*. Vol. 5 No. 1
- Hariandja, Marihot Tua Efendi (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Grasindo Jakarta
- Handoko, T. Hani (2008), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, , Penerbit : BPFE Yogyakarta
- I Gst Agung E Mahardika (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pada PT Auto Bagus, *Jurnal Manajemen*, ISSN 2302-8912
- I Nyoman Sudita (2015), Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 6 No. 1
- Ipek & Arzu Kalemci (2011), Organizational and Supervisory support in relation to employee turnover intentions, *Journal of management* Vol. 27 No 5
- Iqbal Saba and Ehsan Sadia (2014), The Impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *Int. Journal of Human Resource* Vol. 4 No. 2

- Jon Welty dan Laura Burton (2013), Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Seeker Behavior and Turnover Intention. *Journal of Leadership and Organization Development*. Vol. 35 No. 8
- Kartono, Kartini (2008), Pemimpin dan Kepemimpinan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kyei Ivy A and Miller Dianne (2013), Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention, *International journal* Vol. 30 No.4
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Remaja Rosdakara, Bandung
- Mathis Robert L. & Jackson John H (2011), Human Resource Management, 13th ed., *South-Western Cengage Learning Natorp Boulevard Mason USA*
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin.(2013). Perilaku Organisasi. Penerbit: Salemba Empat Jakarta
- Park Jae San and Kim Tae Hyun (2009), Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?, *Journal of Leadership in Health Services*. Vol. 22 No. 1
- Rivai (2014), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi 4, Penerbit Raja Grafindo Jakarta
- Robbin Stephen P. & Judge Timothy A. (2015), Perilaku Organisasi _Organizational Behavior, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat Jakarta
- Saeed Iqra and Waseem M (2014), The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotion intelligence and Organizational commitment, *International Journal of Learning and Development*. Vol. 4 No. 2
- Sugiyono (2015), Statistik Non Parametrik Untuk Penelitian, Penerbit Alfabeta Bandung
- Sutanto dan Carin Gunawan (2013), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ISSN 2087-1090
- Tarigan Veronica and Ariani Dorothe W. (2015), Empirical Study of Job Satisfaction Relationships, Organizational Commitment and Turnover Intention, *International Journal*, Vol. 5 No. 2
- Thoha, Miftah (2010), Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tsai Ming-Chun and Cheng CC and Chang Ya Yuan (2010), Drivers of hospitality employees job satisfaction , organizational commitmen and job performance, *African Journal of Businees Management* Vol. 4 No 18
- Tumwesigye G. (2010), The Relation between perceived organisational support and turnover intention in developing country, *African Journal of Business and Management*. Vol. 4 No. 6
- Umar, Husain (2008), Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Wibowo (2016), Manajemen Kinerja, Edisi 5, Penerbit Raja Grafindo Jakarta

Yoshitaka dan Sorasit (2015), Turnover Intention, Organizational Commitment, Specific Job Satisfaction, *International journal Business Management* .Vol. 4 No 4