

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung

Wandy Zulkarnaen<sup>1</sup>, Yayan Sofyan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIE Muhammadiyah Bandung  
email: wandy.zulkarnaen@gmail.com

<sup>2</sup>STIE Muhammadiyah Bandung  
email: yayansoftyan1971@yahoo.co.id

---

**Cara Sitasi:** Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

---

*Abstract - The purpose of this research is to find out how much influence job satisfaction and organizational commitment to desire to move simultaneously and partially at PT. Garment. The author uses research methods based on descriptive and verification analysis. "Descriptive research is research conducted to determine the value of an independent variable, either one or more (independent) without making comparisons, or linking with other variables." In this study the authors used path analysis with the analysis unit of employees of PT. Delami Garment while the samples arrived at the author of 143 people from the questionnaire distributed. Simultaneously Job Satisfaction and Organizational Commitment to PT Moving Desires. Delami Garment. Affecting the desire to move by 0.25 or 25% while the value of 0.75 or 75% is influenced by other factors not involved by this study such as compensation and work environment, while partially Job Satisfaction affects the desire to move by -45%, while Organizational Commitment affect the desire to move by -7, in general conditions of Job Satisfaction are being, Commitment of Medium Organizations and Desire of Moving Employees of PT. Delami Garment in high condition. There is a significant influence between Job Satisfaction and Organizational Commitment to the Desire of Moving Employees of PT. Delami Garments. Simultaneously, there is a negative and insignificant effect between Job Satisfaction on the Desire of Moving Employees of PT. Delami Garments. Partially, there is a negative and insignificant influence between Organizational Commitment to the Desire of Moving Employees of PT. Delami Garments. partially*

*Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment and Employee Movements*

### PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi ini kemajuan teknologi dan perkembangan ekonomi begitu cepat dirasakan, seiring dengan kemajuan dan perkembangan tersebut, tingkat persaingan antar perusahaan ikut pula mengalami peningkatan, hal ini memaksa perusahaan untuk mengembangkan usaha semaksimal mungkin, serta mempertahankan kondisi perusahaan agar selalu dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Dessler (2006:2) : *"Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the "people" or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising"*. Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi

mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya hotel dan performa yang dikehendaki, serta mempertahankan karyawan berkualitas (Pophal, 2006:21).

Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting disebuah organisasi. Organisasi perlu *manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis et al., 2003:14).

*Turnover* karyawan juga terjadi pada salah satu perusahaan yang bergerak dibidang garmen yaitu PT. Delami Garmen dengan jumlah karyawan 6.721

orang. Dari jumlah karyawan tersebut, 30% adalah karyawan *out-sourcing*. Sedangkan 70% adalah karyawan yang langsung direkrut dan diseleksi langsung oleh manajemen PT.Delami Garmen, dan kemudian disebut sebagai karyawan tetap. Rincian jumlah karyawan yang keluar di PT.Delami Garmen tahun 2012-2016 di tampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Jumlah karyawan keluar

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	%
2012	6.350	211	3,3
2013	6.500	124	1,9
2014	6.700	325	4,8
2015	6.620	90	1,4
2016	6.721	217	3,2

Sumber :PT.Delami Garmen Bandung

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sejak 2012 sampai dengan tahun 2016, angka *turnover* karyawan PT.Delami Garmen tergolong tinggi. Tahun 2012 mengalami peningkatan pesat dari tahun 2013 sampai dengan 4,8 %. terhitung tahun 2015 sampai dengan 2016, karyawan PT.Delami Garmen yang keluar mencapai angka 217 orang (3,2 %) dari keseluruhan karyawan, hal ini akan mengganggu jalannya produksi perusahaan dalam hal ini PT.Delami Garmen.

Menurut Ferry, (2007:30) ”Intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”. Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam industri garmen *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi

Saat ini tingginya tingkat *turnover* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Woods dan Macaulay (2002) menjelaskan bahwa *turnover* yang tinggi pada perusahaan dapat mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi

pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan harus mempelajari keahlian yang baru. Rousseau (2004) menambahkan bahwa biaya atau kerugian atas adanya *turnover* meliputi biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen (antara lain biaya iklan, biaya agen) dan biaya pencarian; biaya tidak langsung misalnya biaya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru; dan kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Upaya mempertahankan perusahaan agar selalu dapat berjalan secara efektif dan efisien, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Namun peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan sumber daya yang memadai. Keberhasilan dari kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. “Komitmen Organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu” (Ikhsan dan Ishak, 2005: 35).

Komitmen organisasi menentukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi, oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerjaan terhadap organisasi.

Adanya komitmen, organisasi dan partisipan dapat berkembang searah dan seiring sejalan dalam usaha mewujudkan program organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi dapat mempengaruhi motivasi individu untuk menentukan suatu hal.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung.
2. Seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung secara simultan.
3. Seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung secara parsial
4. Seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung secara parsial

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh fakta dan data serta informasi sebagai bahan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung.

Tujuan dari penelitian ini, adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung secara simultan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung secara parsial
4. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung secara parsial.

Terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan keinginan untuk pindah. Beberapa ahli di bidang organisasi telah mengadakan penelitian tentang hal tersebut. Diantara hasil penelitian tentang faktor yang menentukan keinginan pindah adalah: Alternatif pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keinginan keluar pekerja pada berbagai populasi. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya (Price dan Muller, dalam Rita, 2006:27) menyimpulkan secara empiris bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar.

Kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (*turnover intention*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja,

kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2008:117).

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain (Rita,2006:28).

Dari uraian sebelumnya penyusun menarik suatu hipotesis bahwa :

1. a. Kondisi kepuasan kerja karyawan PT. Delami Garmen sudah tinggi  
b. Kondisi Komitmen Organisasi karyawan PT. Delami Garmen sudah tinggi  
c. Kondisi Keinginan Pindah karyawan PT. Delami Garmen rendah
2. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Pindah di PT. Delami Garmen secara simultan.
3. Terdapat Pengaruh Negatif antara Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah di PT. Delami Garmen secara Parsial.
4. Terdapat Pengaruh Negatif antara Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Pindah di PT. Delami Garmen secara Parsial.

## METODOLOGI PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (Variabel bebas) yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung

Maksud penelitian ini adalah untuk pengujian hipotesis yakni menjelaskan pengaruh, sifat dan bentuk interaksi variabel Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung). Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial, yakni teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2008:207). Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Deskriptif Verifikatif* karena menggambarkan variabel-variabel penelitian dan mengamati hubungan variabel-variabel tersebut dari hipotesis yang telah dibuat secara sistematis melalui pengujian statistik (Sugiyono, 2008:207).

Sementara itu jika dilihat berdasarkan metode yang digunakan, maka penelitian yang dilakukan oleh penulis termasuk ke dalam metode penelitian survey. Di mana menurut **Sugiyono (2008 : 11)** penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, tes, wawancara terstruktur dsb.

**Operasionalisasi Variabel**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (variabel bebas) serta satu variabel dependen yaitu. Untuk mempermudah melakukan penelitian, maka variabel tersebut dijelaskan melalui konsep, indikator dan ukuran variabel penelitiannya dalam tabel tabel operasionalisasi variabel.

**Penentuan Sampel Data**

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan slovin, yaitu teknik penentuan sampel bila tidak semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini jumlah pegawai tetap di Kantor Samsat Bandung Timur berjumlah 146.

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang bekerja di Kantor Samsat Bandung Timur. Mereka mengisi kuesioner yang berisi persepsi mereka tentang iklim organisasi menurut penilaian dirinya (*self rating*). Sedangkan responden untuk mengisi disiplin kerja dan produktivitas kerja adalah pimpinan divisi (seksi). Para pimpinan diminta untuk memberi penilaian atas bawahan yang namanya tercantum pada kuesioner tersebut.

Dengan jumlah pegawai 146 orang maka untuk memperoleh ukuran sampel digunakan dengan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, misalnya 5% (Batas kesalahan yang ditolerir ini tidak sama untuk setiap populasi, ada yang 1%, 2%, 3%, 4%, 5%, atau 10%).

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh:

$$n = \frac{146}{1 + 146 \times 10\%^2}$$

$$= \frac{146}{2,46}$$

= 59

Dari perhitungan diatas, jumlah sampel telah diketahui yaitu sebanyak 59 responden

**Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

**1. Telaah Kepustakaan.**

Yaitu mempelajari literatur-literatur, majalah-majalah, surat kabar dan sumber-sumber lain serta penerbitan yang relevan dengan masalah yang dibahas melalui studi kepustakaan.

**2. Kuesioner.**

"Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". (Sugiyono, 2008: 199). Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner secara personal dimana kuesioner disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari kuesioner tersebut dapat diberi skor dengan untuk masing-masing mempunyai nilai atau bobot tersendiri, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Skor Skala Likert

Jawaban	Skor
Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

**Metode Analisis Data.**

Kegiatan analisis data yang dilakukan peneliti dalam hal ini merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden yang telah diambil sampelnya tersebut terkumpul dengan menggunakan alat analisis yang telah ditetapkan sesuai dengan jenis data dan jenis hipotesis.

**Pengujian Hipotesis.**

Pengujian koefisien jalur dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian secara keseluruhan dan individu. Hipotesis pada pengujian secara keseluruhan ini adalah :

$$H_0 : \rho_{ZX1} = \rho_{ZX1} = \rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{YXi} \neq \rho_{ZXi} \neq 0 \text{ (I = 1,2)}$$

Menurut Riduwan dan Engkos (2011:117) rumus pengujian pada koefisien jalur secara keseluruhan identik dengan menguji koefisien regresi secara keseluruhan, yaitu :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{YXk}}{k(1 - R^2_{YXk})}$$

Keputusan hasil pengujian, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  terima  $H_0$  artinya signifikan.

### Pengujian Data

Data penelitian yang terkumpul melalui kuesioner adalah data yang berskala ordinal, untuk menganalisis diperlukan data interval sebagai persyaratan menggunakan analisis regresi. Oleh karena itu seluruh variabel dengan data ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval (MSI)* atau metode interval berurutan. Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuisisioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya. Untuk itu dilakukan analisis dari keseluruhan pernyataan pada kuisisioner dengan uji validitas dan reliabilitas

Tabel 3. Pengujian Validitas

No Item	Simbol Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1_P1	0.857	0.159	Valid
2	X1_P2	0.857	0.159	Valid
3	X1_P3	0.857	0.159	Valid
4	X1_P4	0.570	0.159	Valid
5	X1_P5	0.621	0.159	Valid
7	X2_P1	0.872	0.159	Valid
8	X2_P2	0.893	0.159	Valid
9	X2_P3	0.751	0.159	Valid
10	X2_P4	0.362	0.159	Valid
13	Y_P1	0.639	0.159	Valid
14	Y_P2	0.700	0.159	Valid

Tabel 4 Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	r Tabel	Keterangan
X1	0.234	0.159	Reliabel
X2	0.826	0.159	Reliabel
Y	0.227	0.159	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen diatas semua variabel mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik karena memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan demikian, setiap pernyataan pada kuisisioner tersebut dapat dianalisa lebih lanjut. Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang dapat disimpulkan bahwa distribusi data mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang cukup mencolok dari kurva

maupun garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang mendekati normal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Adapun dalam proses analisisnya menggunakan bantuan *software Lisrel 8.30 for Windows*. Persamaan yang diperoleh dari proses analisis adalah sebagai berikut :

$$Y = -0.45X_1 - 0.07 X_2 + \text{Errorvar.} = 0.75, R^2 = 0.25$$

Nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi multipel sebesar 0.25 memperlihatkan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara keseluruhan terhadap Keinginan Pindah yaitu sebesar 25%. Nilai Errorvar yaitu sebesar 0.75 memperlihatkan besarnya pengaruh faktor lain di luar Kepuasan Kejadan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Pindah yaitu sebesar 75%, yaitu kompensasi karena variabel ini secara umum mempengaruhi Keinginan Pindah bila variabel ini turun maka keinginan untuk pindah akan tinggi (A. Rakhman 2009).

Dari model persamaan I di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Koefisien  $X_1$  adalah -0.45, hal ini menunjukkan bahwa setiap penurunan variabel Kepuasan Kerja sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan Keinginan Pindah sebesar 0.45 satuan nilai atau 45% dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.
2. Koefisien  $X_2$  adalah -0,07, hal ini menunjukkan bahwa setiap penurunan Komitmen Organisasi sebesar satu satuan nilai akan menaikkan Keinginan Pindah sebesar 0,07 satuan nilai atau 7 % dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

### Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Keinginan Pindah (Y) secara simultan

Setelah diperoleh persamaan model I penelitian ini, berikutnya akan diuji pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Komitmen Organisasi, ( $X_2$ ) terhadap Keinginan Pindah (Y) karyawan PT.Delami Garmendi Kota Bandung secara simultan. Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Komitmen Organisasi, ( $X_2$ ) terhadap Keinginan Pindah (Y) karyawan PT. Delami Garmen di Kota Bandung
- $H_1$  : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Komitmen Organisasi, ( $X_2$ ) terhadap

Keinginan pindah (Y) karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Keinginan Pindah (Y) karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung secara keseluruhan, maka dilakukan uji F dengan uji dua pihak dalam taraf nyata 5% (0,05). Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

$$F = \frac{(143 - 2 - 1)(0.25)}{2(1 - 0.25)}$$

$$F = \frac{35}{1,5}$$

$$F = 23,3$$

Nilai F di atas kemudian dibandingkan dengan nilai F<sub>0,05;(140-2)</sub>, dari tabel distribusi F di mana diperoleh nilai F<sub>0,05;(140-2)</sub> sebesar 3,06. Nilai F hasil perhitungan di atas yaitu 23,3 ternyata lebih besar dari F di tabel (3,06). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak. Atau dengan kata lain secara simultan Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh kuat terhadap Keinginan Pindah (Y) karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung

Tabel 5. Kesimpulan Pengujian Secara Keseluruhan

Nilai F <sub>hitung</sub>	Nilai F <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
23,3	3,06	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai F<sub>tabel</sub> sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah signifikan. Atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yakni karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung.

**Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Keinginan Pindah (Y) Secara Parsial**

Berikutnya akan diuji pengaruh dari masing-masing variabel penerapan Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Keinginan pindah (Y) karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Keinginan Pindah (Y) karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung.
- H1 : Terdapat pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Keinginan Pindah (Y)

karyawan PT.Delami Garmendi Kota Bandung.

- Ho : Tidak terdapat pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Keinginan Pindah (Y) karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung.
- H1 : Terdapat pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Keinginan Pindah (Y) karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung.

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah uji - t. Untuk mengetahui pengaruh langsung secara individual, maka harus dilakukan uji t terlebih dahulu. Langkah pengujiannya sama seperti pada uji F. terlebih dahulu harus dicari nilai t<sub>hitung</sub> dari masing-masing X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> Setelah itu nilai t<sub>hitung</sub> tersebut dibandingkan dengan nilai t di tabel. Jika nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub>, maka hipotesis signifikan, artinya bahwa pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung. Sebaliknya apabila nilai t<sub>hitung</sub> lebih kecil dari nilai t<sub>tabel</sub>, maka hipotesis tidak signifikan, artinya pengaruh yang terjadi tidak dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung.

Adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Kesimpulan Pengujian Secara Individual

Variabe	Nilai t <sub>hitung</sub>	Nilai t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	1,35	1,65	Tidak Signifikan
X <sub>2</sub>	0,21	1,65	Tidak Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

Dari Tabel 6 terlihat bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel X<sub>1</sub> (Kepuasan Kerja) dan X<sub>2</sub> (Komitmen Organisasi), maka tidak akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y (Keinginan pindah). Selain itu pengaruhnya tidak dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi karyawan PT.Delami Garmen di Kota Bandung, dalam hal ini Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah karena disetiap karyawan PT.Delami Garmen belum tentu setiap hari mempunyai sikap dan watak yang sama tentang pekerjaannya, sedangkan untuk Komitmen Organisasi setiap individu adakalanya berbeda pendapat tentang perusahaan.

Dengan menggunakan analisis jalur (*Path Anlisy*s) kita dapat mengetahui pangaruh secara langsung dan tidak langsung tiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Pengaruh X<sub>1</sub>**

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung } \rho_{YX_1} &= \rho_{YX_1} X \\ &= (-0,45) \\ X (-0,45) &= 0,2025 \\ \text{Pengaruh melalui } X_2 &= \rho_{YX_1} X \\ r_{X_1X_2} X \rho_{YX_2} &= (-0,45) \\ X (0,65) X (-0,07) &= 0,020475 \\ \text{Pengaruh total} &= 0,2025+0,020475 \\ &= 0,2229 \end{aligned}$$

**Pengaruh X<sub>2</sub>**

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung } \rho_{YX_2} &= \rho_{YX_2} X \\ &= (-0,07) \\ X (-0,07) &= 0,0049 \\ \text{Pengaruh melalui } X_1 &= \rho_{YX_2} X \\ r_{X_2X_1} X \rho_{YX_1} &= (-0,07) \\ X (0,65) X (-0,45) &= 0,020475 \\ \text{Pengaruh total} &= 0,0049+0,020475 \\ &= 0,0253 \end{aligned}$$

**Pengaruh Total X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>**

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh total} &= 0,2229+0,0253 \\ &= 0,248 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 7. Besarnya Pengaruh Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui		Pengaruh Total
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
X <sub>1</sub>	0,2025		0,020475	0,2229
X <sub>2</sub>	0,0049	0,020475		0,020475
	<b>Pengaruh Total</b>	<b>0,2229</b>	<b>0,020475</b>	<b>0,248</b>

Sumber : hasil perhitungan

Dari Tabel di atas terlihat bahwa pengaruh total variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Keinginan Pindah adalah sebesar 0,2229 Sementara itu, besarnya pengaruh total variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Keinginan Pindah (Y) adalah sebesar 0,020475, Atas dasar perhitungan di atas hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama mempengaruhi Keinginan Pindah (Y) sebesar 25%. Besarnya pengaruh secara proporsional yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar 75%.
2. Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Keinginan Pindah (Y) adalah sebesar 20,25% kemudian yang melalui hubungannya Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 2,04% secara total Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) menentukan perubahan-perubahan Keinginan Pindah (Y) sebesar 22,29%.
3. Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Keinginan Pindah (Y) adalah sebesar 0,049% kemudian yang melalui hubungannya dengan Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 2,04% Dengan demikian, secara total Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) menentukan Keinginan Pindah (Y) sebesar 2,04%.

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki porsi pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan pindah.

**Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil pembahasan di atas diketahui bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Pindah secara simultan memberikan pengaruh signifikan sebesar 0,25 atau 25%, artinya secara bersama-sama kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan menurunkan Keinginan Pindah karyawan, sedangkan nilai 0,75 atau 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan oleh penelitian ini seperti kompensasi dan lingkungan kerja (**Anwar 2007:68**).

Secara parsial, dari dua variabel bebas yang diuji yakni Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) keduanya memiliki pengaruh yang tidak signifikan artinya hal ini mengimplikasikan bahwa Kepuasan Kerja paling berpengaruh terhadap Keinginan pindah. Hal ini dikarenakan variabel Kepuasan Kerja nilai lebih tinggi dari pada Komitmen Organisasi dimana menurut **Robbin&Judge (2008:99)** mengemukakan bahwa: "Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya".

Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner dan hasil uji statistik bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap Keinginan Pindah karyawan adalah Kepuasan kerja sebesar 45%

dengan bobot rata-rata sebesar 298,4 secara terperinci berdasarkan analisis tanggapan responden diketahui bobot tertinggi yaitu peluang promosi dengan bobot 319.

Sedangkan pengaruh terendah adalah Komitmen Organisasi dengan pengaruh sebesar 7% terhadap Keinginan Pindah dengan bobot rata-rata 319 dan berdasarkan analisis tanggapan responden diketahui bobot terbesar yang diberikan responden pada variabel Komitmen Organisasi adalah besarnya dengan bobot 331 berada dalam kategori sedang, selanjutnya bobot terkecil yaitu indikator normatif dengan bobot sebesar 309, sebaiknya PT.Delami Garmen apabila ingin menurunkan Keinginan Pindah karyawan, maka harus meningkatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama.

Walaupun variabel Komitmen Organisasi lebih kecil nilainya dibandingkan variabel Kepuasan Kerja, bukan berarti variabel Komitmen Organisasi tidak memberi pengaruh terhadap Keinginan Pindah. Bahwa apabila Komitmen Organisasi karyawan rendah maka Keinginan Pindah akan turun. Hal ini sesuai dengan teori Menurut **Mathis Jackson, 2009:122**) komitmen organisasional adalah : "Tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi".

Hanya saja dalam penelitian ini yang lebih besar pengaruhnya adalah variabel Kepuasan Kerja dibandingkan variabel Komitmen Organisasi. Dalam kaitannya dengan hal ini disarankan agar perusahaan harus bekerja dengan menerapkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi karyawannya, sehingga Keinginan Pindah akan turun.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh **Rita Andini (2006)** yang mengambil judul "*Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turn Over Intension (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhamaddiyah Semarang)*" Berdasarkan hasil analisis disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = 6,066. Kepuasan gaji berpengaruh negative terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,308. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,875 serta komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -2,852.

## KESIMPULAN

Penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Pindah dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada umumnya kondisi Kepuasan Kerja sedang, Komitmen Organisasi sedang dan Keinginan Pindah karyawan PT.Delami Garmen dalam kondisi tinggi.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Pindah karyawan PT.Delami Garmen. secara simultan
3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Pindah karyawan PT.Delami Garmen. secara parsial.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Pindah karyawan PT.Delami Garmen. secara parsial

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan  
Kepuasan Kerja dengan indikator Stimulasi Bayaran saat ini berada di bobot terendah daripada indikator yang lainnya. Untuk variabel Kepuasan Kerja PT.Delami Garmen perlu meningkatkannya lagi karena akan berdampak pada Keinginan Pindah karyawan pada PT.Delami Garmen karena Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 0,45 terhadap Keinginan pindah
2. Untuk peneliti selanjutnya  
Mengacu pada hasil penelitian ini didapatkan gambaran bahwa banyaknya teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Pindah adalah benar. Berdasarkan penelitian ini pula, penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan pembahasan yang lebih mendetail pada berbagai indikator dalam variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang dilakukan perusahaan ataupun melakukan penelitian lain dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Keinginan Pindah misalnya Kompensasi

Selain itu pemilihan responden diharapkan dapat lebih baik atau sesuai dengan variabel apa yang akan diteliti agar hasil yang didapatkan akan lebih baik atau sesuai dengan apa yang hendak diukur dan diketahui serta jumlah responden ditambah supaya lebih valid.

## REFERENSI

- Ambar Teguh.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta ; Graha Ilmu.
- Anis. 2003. *Organizational Culture and Financial Reporting Practice in an*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agus Arianto.2001.*Faktor-Faktor yang mempengaruhi Intensi Turn Over*.
- Arfan Ikhsan, Muhammad Ishak.2008.*Keprilakuan*.Jakarta : Salemba Empat.
- Arni Muhamad.2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad.2008. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Liberty.
- Fahrudin Pareke. 2008..*Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasional, Media Ekonomi & Bisnis Vol. XV No. 1, 2008*.
- Fahrudin.2004.*Hubungan Keadilan Dan Kepuasan Dengan Keinginan Berpindah*:Jurnal : Universitas Bengkulu
- Fery.2007.*Intensi Turn Over ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan kerja*.Skripsi : Universitas Sumatra Utara.
- Gary Dessler .2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Indeks.
- Harnoto.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Prehalindo.
- Ikhsan dan Ishak.2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta : Salemba empat.
- Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jantje Eduard and Chariri, Anis.2003. *Analisis Hubungan Komitmen Dan Moral Reasoning Terhadap Keputusan Auditor*.Tesis : Universitas Diponegoro
- Kreitner.2003.*Perilaku Organisasi*.Jakarta : Salemba Empat.
- Luthan, Fred 2006. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Malayu Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis Robert L,Jackson John L.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :Salemba Empat
- Mitchell dkk.2001. *Why People Stay : Using Job Embedded ness to Predict Voluntary Turnover*. *Academy of Management Journal*. 44 (6) : 1102-1121
- Mutiara, S Panggabean.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pophal.2006. ***Human Resource Book***. Jakarta : Prenada.
- Robbins, S.P.2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia,Jilid I dan II,Prinhalindo, Jakarta
- Robbin & Judge.2008.*Perilaku Organisasi*.Jakarta : Salemba Empat.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rousseau.2004. *Psychological contract issues in compensation*. In S. L. Rynes & B. Gerhart (Eds.), *Compensation in organizations: Current research and practice (pp. 273–310)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sopiah.2008.*Perilaku Organisasi*.Yogyakarta :Andi Offset.
- Susilo Martoyo.2000.*Manamen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Veithzal, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta:Rajawali Press.
- Wexley dan Yukl.2002. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta

Wood dan Macaulay.2002.*Organization Behavior*.Australia : Wiley & Son.

#### **PROFIL PENULIS**

Wandy Zulkarnaen, Meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari STIE STEMBI Bandung tahun 2010. Kemudian gelar Magister Manajemen (M.M) dari STIE Pasundan Bandung tahun 2012. Saat ini sedang menyelesaikan program pascasarjana Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Pasundan Bandung, bertugas sebagai dosen tetap di STIE

Muhammadiyah Bandung. Penulis dapat dihubungi pada alamat email: [wandy.zulkarnaen@gmail.com](mailto:wandy.zulkarnaen@gmail.com)

Yayan Sofyan, Meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari STIE STEMBI Bandung tahun 2002. Kemudian gelar Magister Manajemen (M.M) dari STIE Pasundan Bandung tahun 2016., bertugas sebagai dosen tetap di STIE Muhammadiyah Bandung. Penulis dapat dihubungi pada alamat email: [yayansofyan1971@yahoo.co.id](mailto:yayansofyan1971@yahoo.co.id)