

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA TOYA MEDIKA CLINIC UBUD

A.A. Istri Ngurah Dyah Prami, Mutria Farhaeni, Ni Kadek Lakamiati
STIE Bali International Institute of Tourism Management
Email: dyahprami@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on the turnover intention of Toya employees. Medika Clinic Ubud. This research is a descriptive analysis research using a quantitative approach. Data collection using a questionnaire. The sample in this study amounted to 50 people and used the census sample method. The validity test used Alpha Cronbach. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study found that: (1) Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, a Sig.t value of $0.046 < 0.05$ indicates that H_0 is rejected and H_1 is accepted. (2) Organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, a Sig.t value of $0.047 < 0.05$ indicates that H_0 is rejected and H_1 is accepted. (3) Commitment and job satisfaction together have a negative and significant effect on turnover intention. The contribution of organizational commitment and job satisfaction to explain turnover intention is 85.3% while 14.7% is determined by other variables not examined in this study.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan Toya Medika Clinic Ubud. Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan koesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dan menggunakan metode sampel sensus. Uji validitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention diperoleh nilai Sig.t sebesar $0,046 < 0,05$ mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. (2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention diperoleh nilai Sig.t sebesar $0,047 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. (3) Komitmen dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan turnover intention adalah 85,3% sedangkan 14,7% ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover

*Diajukan: 17 Feb 2021. Direview: 21 Feb 2021. Direvisi: 2 Mar 2021.
Diterima: 3 Mar 2021*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam usaha organisasi untuk bertahan dan bersaing dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia yang baik apabila mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu semua tergantung dengan kemampuan intelektual

dan analisis dari sumber daya manusianya. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan benar, dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan benar, maka karyawan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (risign).

Organisasi yang memiliki karyawan yang merasa puas terhadap organisasinya cenderung akan menjadi lebih efektif dan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Turnover Intention mengarah pada kenyataan akhir yang

dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, yang dilakukan secara demokratis. Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan berhenti bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya sesuai dengan pilihannya.

Hasil wawancara dengan pihak penanggung jawab Toya Medika Clinic, bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan disebabkan karena gaji dan tidak adanya penempatan regulasi jenjang karir untuk kedepannya, sehingga karyawan berhenti dari perusahaan seperti disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Turnover Karyawan Toya Medika Clinic Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Periode	Jumlah Karyawan Akhir Periode	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Turnover Intention Karyawan (%)
2017	32	32	0	0	0%
2018	32	47	18	3	7,59%
2019	47	47	4	4	8,81%
2020	47	49	5	3	6,25%

Sumber: Toya Medika Clinic 2020

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat turnover intention karyawan Toya Medika Clinic tahun 2017-2020 di bawah 10%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang negatif. Turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi atau dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan prilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan

oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuannya, maka akan membuat ketidakpuasan kerja pada karyawan sehingga ada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau turnover intention.

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, ketidakpuasan kerja seorang karyawan juga menimbulkan berbagai masalah, seperti pada karyawan Toya Medika Clinic, menurunnya semangat kerja, karyawan yang lalai akan tanggung jawabnya serta dapat mengganggu kinerja pekerja lain. Hal ini disebabkan karena menurunnya pemberian insentif dan tidak adanya regulasi penempatan jenjang karir kedepannya.

Penyebab lain yang dapat menimbulkan adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah menurunnya tingkat komitmen dari karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan identitas dirinya dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan-tujuan dari organisasi.

Meyer dan Allen (Alfresia, 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa memiliki seorang karyawan terhadap suatu organisasi sehingga memiliki tujuan yang sama dengan organisasi dan keinginan seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

Perilaku pimpinan yang memperkenalkan rasa kebersamaan terhadap karyawan dan mengajak karyawan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan, akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Peningkatan tersebut ditandai dengan meningkatnya rasa ikatan emosional karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja dan meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga bersedia untuk tetap bertahan pada perusahaan tersebut. Sehingga karyawan Toya Medika Clinic merasa saling membutuhkan satu sama lain dan adanya perasaan canggung jika meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja sebagai salah satu alasan penyebab turnover intention. Hal ini didukung hasil penelitian dari Wateknya (2018) mengatakan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Penelitian Sentana (2018) menyatakan komitmen organisasi mempunyai

pengaruh yang negatif terhadap turnover intention. Ini berarti komitmen organisasi yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat turnover intention.

Seperti halnya yang terjadi di Toya Medika Clinic Ubud, Toya Medika Clinic Ubud adalah Klinik pratama yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar yang dilayani oleh dokter umum. Dokter yang melayani pasien harus siap secara jasmani maupun mental untuk melayani pasien secara 24 jam tanpa kenal lelah. Sebagai sarana untuk memfasilitasi orang sakit, yang beroperasi 24 jam dalam sehari hal ini menjadikan karyawan yang bekerja di rumah sakit tersebut rentan mengalami kelelahan, turnover intention serta ketidakpuasan kerja.

Toya Medika Clinic dapat terus berkembang karena adanya hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, sehingga Toya Medika Clinic dapat melayani para pasiennya dengan baik. Namun semenjak Pandemic Covid-19 dari akhir tahun 2019, banyak perusahaan, hotel dan destinasi wisata yang tutup karena sepi wisatawan asing. Toya Medika Clinic yang target marketnya adalah wisatawan mancanegara mengalami penurunan pendapatan. Sehingga service (insentif) yang di dapatkan semakin sedikit, akibatnya banyak karyawan mulai berpikir mencari alternatif pekerjaan lain dan selain itu ada juga karyawan yang merasa tidak dapat berkembang karena tidak adanya regulasi penempatan jenjang karir oleh perusahaan dan berujung pada keputusan mereka untuk keluar dari klinik.

Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak puas, sehingga akan mengurangi loyalitas dan dedikasi ataupun komitmen terhadap perusahaan yang mengakibatkan terjadinya turnover intention. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti di atas, peneliti akan melakukan pengujian kembali terhadap beberapa faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan, yaitu seberapa besar Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Toya Medika Clinic Ubud.

Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada Toya Medika Clinic Ubud?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Toya Medika Clinic Ubud?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap turnover intention karyawan pada Toya Medika Clinic Ubud?

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja dan kesempatan promosi (Robbins, 2008:77).

Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Edy, 2016:76)

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Erni dan Donni, 2018:170)

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Erni dan Donni, 2018: 183) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Tolak ukur yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja adalah:

1. Gaji atau upah. Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang

- kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemberian upah atau gaji perlu dilakukan dengan hati-hati dan detail.
2. Kelompok Kerja. Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.
 3. Promosi. Kesempatan dipromosikan tampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
 4. Supervisi. Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.
 5. Pekerjaan itu sendiri, yaitu dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, atau membebaskan karyawan.

Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (2006:249) mendefinisikan komitmen sebagai sikap yang memiliki berbagai definisi dan pengukuran luas. Komitmen merupakan keinginan yang kuat dan tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Meyer dan Allen (Alfresia, 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa memiliki seorang karyawan terhadap suatu organisasi sehingga memiliki tujuan yang sama dengan organisasi dan keinginan seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan.

Indikator Komitmen organisasi

Menurut Meyer dan Allen (Alfresia, 2016) indikator komitmen organisasi meliputi:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai perasaan senang untuk menghabiskan karir di organisasi dan merasa menjadi bagian dari keluarga di organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Berkaitan dengan kesadaran karyawan akan kerugian jika meninggalkan organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai perasaan sulit untuk meninggalkan organisasi dan kehidupannya akan sangat terganggu bila meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*). Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Tolak ukur dari persepsi responden mengenai nilai harus setia terhadap organisasi dan tidak etis jika berpindah ke organisasi lain.

Pengertian Turnover Intention

Menurut Robbins (2015:38) turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan pekerjaan oleh pekerjaan itu sendiri dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

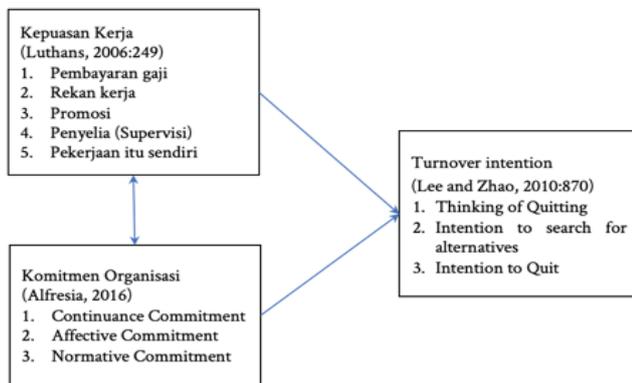
Menurut Rivai (2009:238) Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Indikator Turnover Intention

Menurut Lee dan Zhao (2010:870) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), yaitu mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), yaitu mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai jenuh dan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*), yaitu mencerminkan individu yang berniat keluar.

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. H1: Ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention di Toya Medika Clinic Ubud.
2. H2: Ada pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap turnover intention di Toya Medika Clinic Ubud.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan di Toya Medika Clinic Ubud, terletak di Jalan Tirta Tawar, Petulu, Ubud, Gianyar.

Adapun variabel yang diteliti adalah: variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Jenis data yang digunakan data kuantitatif dan data Deskriptif. Dalam Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Turnover Intention Toya Medika Clinic Ubud. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Sampel dalam penelitian menggunakan metode sensus, jadi sampel dalam penelitian ini 50 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, observasi dan kuesioner. Untuk mengukur validitas digunakan teknik correlation product moment. Instrumen dikatakan handal atau reliabel bila koefisien alpha cronbach $\geq 0,06$ Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis linier berganda digunakan untuk mencari koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang akan dibuat diterima atau ditolak. Hasil analisis yang disajikan pada Tabel 1. dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 7.782 - 0,175X_1 - 0,010X_2$$

$$Y = \text{Turnover Intention}$$

$$X_1 = \text{Komitmen Organisasi}$$

$$X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$$

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Std.		Beta	T	Sig
	B	Error			
(Constant)	7.782	2.439		3.191	.003
Kepuasan_kerja	-.175	.092	-.277	-1.896	.046
Komitmen_organisasi	-.010	.151	-.010	-.067	.047
F-hitung	: 11,041				
Signifikansi	: 0,000				
R Square	: 0,634				
Ajusted R Square	: 0,625				

Nilai $X_1 = -0,175$, berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan pada Toya Medika Clinic Ubud. Nilai $X_2 = -0,010$, berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan pada Toya Medika Clinic Ubud.

Nilai $R^2 = 0,634$, berarti bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada Toya Medika Clinic Ubud sebesar 63,4 persen, sedangkan sisanya sebesar 36,6 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model.

Hasil Uji t

Tabel 2. nilai signifikan uji t sebesar 0,046. Hasil analisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention diperoleh t sebesar -1.896 dengan koefisien beta -0,175, nilai sig. 0,046 $< 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Tabel 2. nilai signifikan uji t sebesar

-0,67. Hasil analisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention diperoleh t sebesar 0,047 dengan koefisien beta -0,010 Nilai sig. 0,047 < 0,05 mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil uji F dapat dijelaskan dengan nilai signifikan anova < 0,050 maka model ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, uji F dapat dilihat dalam Tabel 3.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,664	3	1,555	11,041	0,000
Residual	38,836	26	1,494		
Total	43,500	29			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber : data diolah, 2021

Hasil perhitungan pada tabel 3 diatas didapat F-hitung sebesar 11,041 dengan sig 0,000, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Toya Medika Clinic Ubud.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,046 < 0,05 mengentifikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan mengurangi tingkat turnover intention. Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang merasa puas dengan gaji yang didapatkan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan adanya dukungan motivasi dari atasan yang kompeten akan memiliki kecenderungan yang rendah untuk

berpikir keluar dari pekerjaannya. Sehingga kecenderungan turnover akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention diperoleh nilai Sig.t sebesar 0,047 < 0,05 mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa besarnya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi (secara simultan) terhadap turnover intention yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,853 hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention adalah 85,3% sedangkan 14,7% ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN DARAN

Simpulan

Simpulan dari pembahasan di atas adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan Toya Medika Clinic Ubud dengan nilai Sig.t sebesar 0,046 < 0,05 yang artinya variable kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Toya Medika Clinic Ubud. Jadi apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan Toya Medika Clinic Ubud dengan nilai Sig.t sebesar 0,047 < 0,05, artinya variable komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Toya Medika Clinic Ubud. Jadi apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang

tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

3. Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Toya Medika Clinic Ubud. Hasil pengujian menunjukkan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,853 hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention adalah 85,3% sedangkan 14,7% ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan mengakibatkan turnover intention yang rendah.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian statistik telah terbukti bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap turnover intention karyawan, maka dalam hal ini peneliti menyarankan:

1. Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah dalam menjawab variabel kepuasan kerja adalah pertanyaan tentang kepuasan terhadap promosi jabatan, oleh karena itu perusahaan sebaiknya memperhatikan hal tersebut.
2. Perusahaan sebaiknya juga meningkatkan komitmen organisasi yaitu Perusahaan bisa melibatkan karyawan dalam hal-hal yang demokratis dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan kesadaran karyawan agar ingin tetap bekerja di Toya Medika Clinic Ubud sehingga akan menghasilkan karyawan yang berkomitmen tinggi dengan begitu karyawan akan loyal dan berdampak positif pada penurunan turnover intention di perusahaan
3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya melakukan penelitian yang serupa, dengan menambah variabel lainnya misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya. Serta Menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap turnover intention, seperti perceived organizational justice, perceived organizational support, dan job.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfresia, Vidya Prisca. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Kajima Indonesia'. E-Jurnal Manajemen UNY, Vol. 6, No. 3, Hal.234-239.
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Enni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Unggul di Era Perubahan. Bandung: Refika Aditama
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. (Edisi Bahasa Indonesia).Yogyakarta: ANDI
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi 5 cetakan ke-1). Yogyakarta: BPEE.
- Rivai, Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.(2008). Perilaku Organisasi.(Edisi ke 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Sentana, I Komang Agus Dharma., Ida Bagus Ketut Surya.(2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention".E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, hal 5232-5261.
- Wateknya, Yoga. (2018). "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kharisma Rotan Mandiri)": Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Vol 5, No 5:470-474.