

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH YANG DIMODERASI KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DANAMON SIMPAN PINJAM (DSP) SOLUSI MODAL CLUSTER BANDUNG 2 JAWA BARAT

Sukirno

Nafiudin

sukirno79@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas Serang Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan secara empiris tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah yang dimoderasi komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada organisasi bisnis, sedangkan bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan dalam upaya menurunkan tingkat keinginan berpindah karyawan ke perusahaan lain. Penelitian ini dilakukan di Bank Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif, sedangkan Tipe penelitiannya adalah deskriptif dan verifikatif dan alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan dan membuktikan bahwa komitmen organisasi terbukti menjadi variabel moderator yang memperkuat hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan terutama industri perbankan, bahkan manajer kepegawaian atau bagian Sumber Daya Manusia (SDM) pun bisa mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas dan berkinerja baik pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Aamodt (2007) mengatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan berubah-ubah dari tahun ke tahun, namun diperkirakan 1,4% dari karyawan setiap bulan meninggalkan tempat kerja atau, 16,8% per tahun.

Bagi perusahaan, keluarnya karyawan merupakan suatu kerugian. baik dari segi biaya, waktu maupun tenaga atau usaha yang telah dikeluarkan. Identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi sesuatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya.

Berbagai penelitian dan literatur menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang tidak bisa dipisahkan dengan variable-variabel yang potensial yang berhubungan

atau mempengaruhi peristiwa tersebut, salah satunya menurut Slattery & Selvarajan (2005:4) adalah variabel kepuasan kerja, dimana menurutnya karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan dalam tingkatan serius berpotensi untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan yang menyediakan pekerjaan untuknya.

Wexley dan Yulk dalam Novliadi (2007) mengemukakan hal yang sama bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri atau perilaku agresif (misalnya sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, ketidakhadiran, pemogokan dan tindakan-tindakan negatif lainnya) sehingga dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas dan berujung pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Variabel potensial lainnya yang berhubungan dengan keinginan berpindah karyawan adalah komitmen organisasi karyawan. Menurut Mayer dan Allen (2001) ada tiga komponen komitmen keorganisasian yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuitas. Komitmen afektif berkaitan erat dengan keterkaitan emosional pada organisasi. Komitmen kontinuitas terjadi bila seseorang karyawan tetap bekerja di suatu perusahaan karena khawatir akan mengalami kerugian jika dirinya keluar. Komitmen normatif mengacu pada kewajiban moral yang dimiliki karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 sebagai lokasi penelitian didasarkan bahwa cukup tingginya angka turnover karyawan setiap bulannya. Berikut merupakan Labour Turn Over karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Region Regional Jawa Barat :

Tabel 1 : Labour Turn Over karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Region Regional Jawa Barat :

Keterangan \ Bulan	Bulan					
	Julai	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Jumlah Awal	50	50	50	50	50	50
Jumlah Masuk		9	10	1		1
Jumlah Keluar	7	3	2	0	8	8
Jumlah Akhir	38	46	48	41	27	23

Turnover	33%	70%	34%	18%	6,61%	19,78%
----------	-----	-----	-----	-----	-------	--------

Sumber : HRD Danamon Simpan Pinjam (DSP) Regional Jawa Barat

data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sedang mengalami masalah turnover karyawan yang cukup serius karena Labour Turn Over karyawan tiap bulannya lebih dari 1% terutama puncaknya pada bulan desember mencapai 19,78%.

Penulis mencoba mencari data awal penyebab mengapa Labour Turn Over begitu tinggi dengan meminta pendapat atau persepsi tentang kepuasan kerja karyawan terhadap 20 orang karyawan secara sampling melalui angket (kuesioner) pra penelitian, hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 : Kuesioner pra penelitian kepuasan kerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		angat Puas	uas	urang Puas	idak Puas	angat Tidak Puas
	Bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap pekerjaan yang anda lakukan saat ini	5%)	25%)	40%)	30%)	
	Bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap supervisi pimpinan anda?		25%)	33%) 65%)	10%)	
	Bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap sistem sistem imbalan (gaji dan insentif)?	10%)	40%) 70%)	10%)	10%)	
	Bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap sistem promosi jabatan ?	10%)	60%) 80%)	10%)		
	Bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap lingkungan rekan-rekan kerja anda?		15%)	20%) 60%)	25%)	

Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat sebagian karyawan yang merasa kurang puas bahkan tidak puas terhadap pekerjaannya, supervisi pimpinan, sistem imbalan, sitem promosi, dan lingkungan teman-teman kerjanya. Penulis juga melakukan interview langsung dengan beberapa karyawan mengenai persepsi tidak puas beberapa karyawan terhadap pekerjaannya dan yang paling dikeluhkan oleh mereka adalah beban kerja yang berlebihan, menyebabkan jam kerja karyawan menjadi berlebihan, bahkan terkadang pihak perusahaan sering meminta para karyawan untuk tetap bekerja pada saat hari libur kerja

yang menyebabkan karyawan merasa kelelahan dalam bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk beristirahat cukup.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah disampaikan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah yang dimoderasi Komitmen Organisasi Karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah yang dimoderasi komitmen organisasi karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat?

Tujuan Penelitian

Tujuan mengadakan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

- 1) Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat.
- 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah yang dimoderasi komitmen organisasi karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat.

Landasan Teori

Kajian Pustaka

a. Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Davis dan Newstrom (2005:109), yaitu:

Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings with which employees view their work.. job satisfaction is a feeling of relative pleasure or pain (“I enjoy having a variety of task to do”) that differs from objective thought (“My work is complex”) and behavior intentions (“I plan to quit this job in three months“)

Seorang pegawai akan merasa puas apabila ia memperoleh imbalan yang sepadan dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan aspirasi dan kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya pegawai akan merasa tidak puas apabila imbalan yang ia peroleh dan pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan dan aspirasi yang ia miliki. Pernyataan puas dan

tidak puas merupakan ungkapan rasa senang atau tidak senang yang dihayati para pegawai mengenai pengalaman-pengalamannya dalam bekerja.

Cara yang paling umum dalam mengukur kepuasan kerja adalah dengan menggunakan skala penilaian dimana karyawan melaporkan mengenai pekerjaannya. Smith, Kendall dan Hulin (2006:109) mempublikasikan kepuasan kerja ke dalam lima dimensi yang sering disebut dengan *Job Descriptive Index (JDI)*. JDI dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. JDI mudah digunakan dalam penyusunan, menghitung skor, mudah dibaca dan menggunakan format yang sederhana. 5 (lima) dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

Dimensi Kepuasan Kerja

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*job it self*).
- 2) Supervisi (*supervision*).
- 3) Imbalan (*pay*)
- 4) Kesempatan promosi (*promotion*)
- 5) Rekan Kerja (*co-workers*)

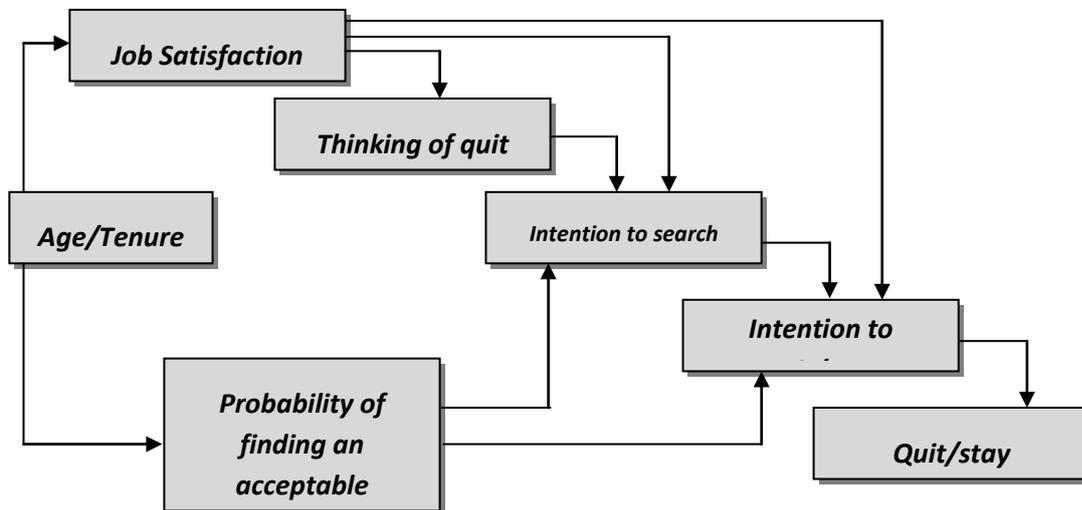
Tingkat kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, sebagaimana menurut Robbins dan Luthans (2006:251) menguraikan bahwa Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas, artinya tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan, begitupun sebaliknya tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan produktivitas karyawannya. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan negatif dengan *turnover* karyawan, artinya tingkat kepuasan kerja akan menyebabkan karyawan memutuskan bertahan atau keluar dari perusahaan.

b. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentioan*)

Keluarnya pegawai dari suatu organisasi atau seringkali dikenal dengan istilah *turnover* dapat disebabkan oleh banyak alasan, baik dari sisi organisasi maupun keinginan pegawai. Keluarnya pegawai dengan inisiatif yang berasal dari organisasi biasanya dikenal dengan istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sedangkan inisiatif yang merupakan keinginan pegawai disebut pengunduran diri secara sukarela. Perilaku keluar dari organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pengunduran diri yang berasal dari inisiatif pegawai yaitu secara sukarela.

Abelson (2007:105) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada perusahaan lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Mobley, dkk (2008:204) mendefinisikan Keinginan Berpindah sebagai keinginan pemberhentian keterikatan dalam suatu organisasi oleh individu yang menerima kompensasi dari organisasi tersebut. Mobley, dkk (2008:206) menggambarkan model Keinginan Berpindah untuk menjelaskan proses dari perilaku pengunduran diri pegawai dari suatu organisasi.



Gambar 1 :Model Keinginan Berpindah
 Sumber : Mobley, Horner dan Hollingsworth (2008:206)

Dimensi Keinginan Berpindah

Model Keinginan Berpindah Mobley, dkk (2008) menerangkan bahwa proses turnover dimulai sejalan dengan meningkatnya ketidakpuasan dari karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, sehingga pilihan untuk berhenti dari pekerjaan juga meningkat. Model tersebut menunjukkan bahwa tahapan kognitif dimulai pada saat individu mulai berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya. Hal ini melibatkan penilaian antara hal-hal yang diharapkan dari pekerjaannya yang baru dengan harga yang harus dibayar jika meninggalkan pekerjaannya sekarang.

Hal ini mengakibatkan munculnya intensi untuk mencari pekerjaan baru. Jika karyawan tersebut berhasil mencari pekerjaan baru maka akan timbul intensi sebenarnya untuk keluar. Sebaliknya jika alternatif pekerjaan lain tidak ditemukan maka akan timbul intensi untuk bertahan di organisasi/perusahaan. Selanjutnya intensi tersebut diwujudkan dalam bentuk perilaku yang sebenarnya yaitu keluar dari perusahaan atau bertahan dalam perusahaan.

Dengan kata lain, konsekuensi utama dari kepuasan kerja adalah rangsangan berfikir untuk berhenti dari pekerjaan, kemudian menuntun ke intensi untuk mencari apa yang diinginkan (dipengaruhi oleh evaluasi terhadap pekerjaan alternatif dan sebelumnya mempertimbangkan faktor umur dan masa jabatan), kemudian intensi untuk berhenti, yang akhirnya keputusan dan perilaku turnover.

Dengan penjelasan lain dapat dikatakan bahwa intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah kelanjutan dari dua tahapan kognitif yang mendahuluinya yaitu berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Ketika individu memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaannya, maka individu tersebut akan mengambil kesimpulan untuk tetap bertahan atau untuk meninggalkan pekerjaannya. Selanjutnya, apabila keputusan yang diambil individu adalah meninggalkan pekerjaannya, maka terjadilah apa yang dikatakan turnover sukarela yang sebenarnya.

c. Komitmen Organisasi

Komitmen keorganisasian merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan saran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih sekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers, 1991).

Mayer and Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen keorganisasian dianggap sebagai tingkat keterkaitan terhadap organisasi dimana dia bekerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan tetap bersama dengan organisasi pada saat susah dan senang. Mereka cenderung rutin bekerja, kerja secara penuh, melindungi aset korporasi dan membagi tujuan organisasi. Jadi korporasi yang mengerti apa yang dibutuhkan karyawan akan lebih mempunyai kesempatan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan sesuai dengan yang direncanakan oleh korporasi.

Dimensi Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen (1997) menyatakan komponen dari komitmen terhadap organisasi di bagi ke dalam 3 (tiga) komitmen, yaitu:

1) Komitmen afektif

didefinisikan sebagai hal yang mengaitkan karyawan ke suatu korporasi, hal yang mengidentifikasi karyawan kepada korporasi, dan keterlibatan karyawan terhadap kegiatan korporasi. Komitmen afektif mengacu pada perasaan ikut memiliki dan keterkaitan kepada organisasi.

2) Komitmen normatif

mencerminkan sampai sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka harus tetap tinggal dan tidak di cap sebagai orang yang tidak bisa dipercaya atau tidak normal.

3) Komitmen Kontinuasi

mencerminkan bagaimana persepsi karyawan mengenai pengorbanan yang terjadi jika meninggalkan korporasi, baik berupa pengorbanan finansial maupun non finansial, dan juga persepsi mengenai tindakan ketiadaan alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen keorganisasian yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen keorganisasian dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen keorganisasian dengan dasar continuance. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain, sehingga karyawan tersebut hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

Kerangka Pemikiran

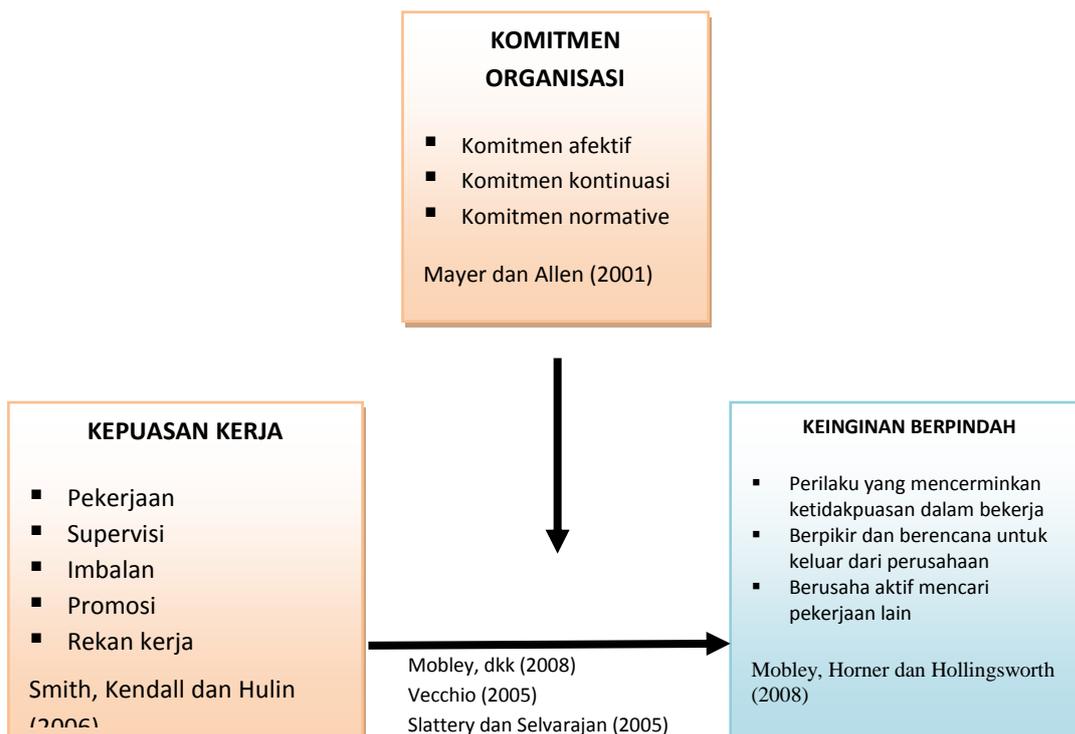
Mobley, dkk (2008) menjabarkan bahwa perasaan tidak puas dapat memicu rencana untuk berhenti kerja. Kemudian akan mengarah pada usaha untuk mencari pekerjaan baru. Hubungan dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha untuk mencari pekerjaan baru, berintensi untuk berhenti bekerja atau tetap bertahan dan yang terakhir adalah memutuskan untuk berhenti kerja atau bertahan.

Vecchio (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Keinginan Berpindah. Ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka niat untuk meninggalkan perusahaan menjadi tinggi, sedangkan saat tingkat kepuasan kerja tinggi maka niat untuk meninggalkan perusahaan menjadi rendah.

Pada penelitian ini, keberadaan variabel komitmen organisasi dihadirkan sebagai variabel moderator antara hubungan variabel kepuasan kerja dengan variabel keinginan berpindah apakah akan memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Menurut Mayer dan Allen dalam Barlet (2001) secara umum komitmen keorganisasian dapat dianggap sebagai tingkat keterkaitan terhadap organisasi dimana karyawan bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap bersama dengan organisasi pada saat senang dan susah. Mereka cenderung rutin bekerja, kerja secara penuh, melindungi asset perusahaan dan membagi tujuan organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 2 : Paradigma Penelitian

1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah yang dimoderasi komitmen organisasi karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat

Metode Penelitian

Tipe Penelitian, Unit Observasi, dan Lokasi Penelitian

Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini bersifat deskriptif (*Descriptive Research*) dan verifikatif (*Verificative Explanation Research*). Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi tentang kepuasan kerja, Keinginan berpindah, dan komitmen organisasi sesuai dengan tujuan penelitian. sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk mengetahui pangaruh atau hubungan antar variabel tersebut melalui suatu pengajuan hipotesis dengan metode penelitian yang telah dirumuskan melalui perhitungan-perhitungan statistik. Sedangkan teknik yang digunakan adalah survey terhadap pendapat atau persepsi responden mengenai variabel penelitian.

1. Unit Observasi dan Lokasi Penelitian

Unit obeservasi dalam penelitian adalah semua karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Regional Jawa Barat yang tersebar di 11 unit kerja, yaitu Kantor DSP SM Cluster Bandung 2, Unit Ujungberung, Unit Kiaracondong, Unit Dayeuhkolot, Unit Majalaya, Unit Soreang, Unit Garut-Ciawitali, Unit Tasik-Pancasila, Unit Tasik-Cikurubuk, Unit Ciamis dan Unit Banjar.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Regional Jawa Barat berjumlah 165 karyawan yang tersebar di unit-unit kerja. kemudian dilakukan sampling menggunakan rumus Slovin (Husain Umar, 2002:78) :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidakpastian

Jumlah populasi yaitu sebanyak 165 orang, dengan tingkat kelonggaran sebesar 5% (0.05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan sebesar 95% (0.95) sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$n = \frac{165}{1 + (165)(0,05)^2} = \frac{165}{1 + 0.4125} = \frac{165}{1.4125} = 117$$

Karena anggota populasi bersifat homogen, teknik sampling yang digunakan adalah Proporsional Cluster Random Sampling yaitu cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi di setiap cluster dilakukan proporsional dan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua macam teknik pengumpulan data, yaitu :

Studi Kepustakaan

Studi Lapangan, yaitu : observasi, wawancara, dan kuesioner

Untuk keperluan analisis kuantitatif setiap jawaban dari kuisioner penelitian diberi skor dengan menggunakan skala Likert. Dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena variabel penelitian dengan interval persepsi mulai dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

2. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini ada dua pokok variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X1, X2, dan Y. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan Kerja (X1), adalah variabel *independent* (bebas) yang secara teoritis mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Variabel ini diukur dengan 5 dimensi (Smith, Kendall dan Hulin (2006:109) yaitu : dimensi pekerjaan, supervisi, imbalan, promosi, dan rekan kerja.
- 2) Keinginan Berpindah (Y), adalah variabel *dependent* (terikat) yang secara teori dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini diukur dengan 3 dimensi (Mobley, Horner dan Hollingsworth (2008:206), yaitu : Perilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja, berpikir dan berencana untuk keluar dari perusahaan, dan berusaha aktif mencari pekerjaan lain.
- 3) Komitmen organisasi (X2) adalah variabel moderator yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Variabel ini diukur dengan 3 dimensi (Mayer dan Allen (2001:206), yaitu : komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuitas.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah ukuran indikator-indikator dari suatu dimensi variabel yang diukur dengan skala ordinal yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Uji Validitas Data

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka di katakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*. Menggunakan alat bantu hitung statistik yaitu software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

b. Uji Reliabilitas Data

Untuk menguji reliabilitasnya digunakan metode *split half*, item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila rhitung > dari rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika rhitung < dari rtabel maka instrumen

tersebut dikatakan tidak reliabel. Keseluruhan perhitungannya menggunakan alat bantu yaitu software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

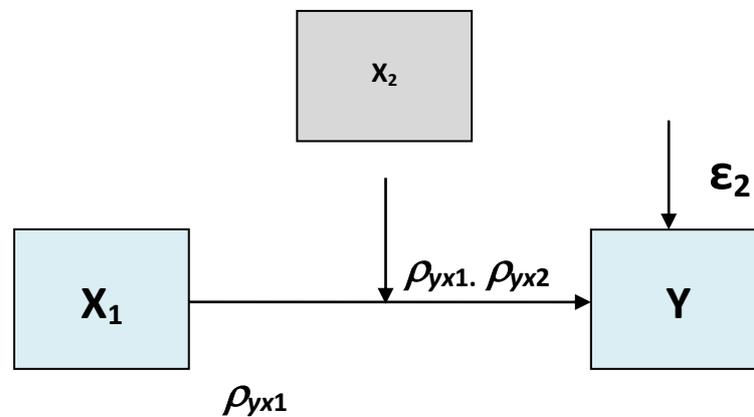
c. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan dengan cara membuat skor (*scoring*) setiap item pertanyaan, kemudian menentukan indeks nilai skor tertinggi dan terendah dengan metode *mean* yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Kemudian angka indeks yang terbentuk dibuat interval scorenya dengan menetapkan katagorinya yaitu katagori sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Dengan analisis ini maka setiap variabel penelitian akan dapat dideskripsikan berdasarkan katagori-katagori tersebut tentunya sesuai dengan kenyataannya (persepsi responden).

d. Analisis Verifikatif

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap keinginan berpindah (Y) yang dimoderasi komitmen organisasi (X2) karyawan. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik itu pengaruh yang sifatnya langsung atau yang tidak langsung, pada penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu analisis jalur (*Path Analysis*).

Diagram jalur pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 3 : Struktur Analisis Jalur (*Path Analysis*)
Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Keterangan :

→ : Hubungan pengaruh;

ρ_{yx1} : Struktur parameter pengaruh X1 dengan Y

$\rho_{zy1} \cdot \rho_{zy2}$: Struktur parameter pengaruh X1 terhadap Y dimoderasi X2

ϵ : variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Langkah-langkah merumuskan hipotesis *path analysis* adalah dengan :

- a) Menghitung koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- b) Menghitung invers dari matrik korelasi sesama variabel bebas
- c) Menghitung koefisien jalur
- d) Menghitung pengaruh secara keseluruhan variabel X1 dan X2 terhadap Y

Guna memudahkan perhitungan dalam statistik analisa jalur ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

e. Uji Hipotesis

Secara simultan

Hipotesis penelitian yaitu :

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah dimoderasi komitmen organisasi karyawan

$$\text{Persamaan struktur model } Y = \rho_{yx1} \cdot \rho_{yx2} + X_1 \cdot X_2 + \epsilon_1$$

Hipotesis statistik :

H0 : $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Keinginan Berpindah karyawan yang dimoderasi komitmen organisasi.

H1 : $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} \neq 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Keinginan Berpindah karyawan yang dimoderasi komitmen organisasi

Pengujian secara simultan dengan menggunakan distribusi F-snedecor dengan derajat bebas V1 = k dan V2 = n-k-1, dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{YX_1X_2 \dots X_k}}{k(1 - R^2_{YX_1X_2 \dots X_k})}$$

Bandungkan Fhitung dengan Ftabel, maka akan diperoleh distribusi F dengan dk pembilang k dan dk penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. tolak H0 jika Fhitung \geq Ftabel untuk H1 diterima (signifikan)
- b. terima H0 jika Fhitung $<$ Ftabel untuk H1 ditolak (tidak signifikan)

Pada penelitian ini tingkat kesalahan yang ditolerir atau tingkat signifikansi (α) ditetapkan 0,5. Pada penelitian ini seluruh pengolahan data dan analisisnya menggunakan peranti lunak Software SPSS (*statistical Product and Service Solution*).

Secara Parsial

- H0 : $\rho_{yx1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah
- H1 : $\rho_{yx1} \neq 0$, Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Keinginan berpindah
- H0 : $\rho_{zy2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Keinginan Berpindah karyawan
- H1 : $\rho_{zy2} \neq 0$, Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Keinginan Berpindah karyawan

Pengujian secara parsial atau individual dengan statistik uji yang akan dipergunakan adalah uji t dengan derajat bebas n-k-1 :

$$t_i = \frac{P_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{YX_1X_2...X_5})CR_{ii}}{n - k - 1}}}$$

Statistik uji tersebut mengikuti t dengan db = (n-k-1)

- a. apabila $t \leq t_{\alpha/2}$, $n-k-1$ atau $\geq n-k-1$, maka terima H_0
- b. apabila $t > t_{\alpha/2}$, $n-k-1$ atau $< n-k-1$, maka tolak H_0

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum Perusahaan

Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 adalah salah satu struktur organisasi cluster bisnis solusi modal dibawah naungan organisasi DSP Regional Jawa barat. Didirikan sejak tahun 2008 hingga kini memiliki 10 kantor cabang yaitu :

- 1) Kantor DSP SM Unit Ujungberung
- 2) Kantor DSP SM Unit Kiaracondong
- 3) Kantor DSP SM Unit Dayeuhkolot
- 4) Kantor DSP SM Unit Majalaya
- 5) Kantor DSP SM Unit Soreang
- 6) Kantor DSP SM Unit Garut-Ciawitali
- 7) Kantor DSP SM Unit Tasikmalaya-Pancasila
- 8) Kantor DSP SM Unit Tasik-Cikurubuk,
- 9) Kantor DSP SM Unit Ciamis
- 10) Kantor DSP SM Unit Banjar.

Danamon Simpan Pinjam (DSP) melayani berbagai aktivitas perbankan dalam bentuk pembiayaan/kredit, simpanan/tabungan dan jasa perbankan lainnya dengan memberikan kemudahan, kecepatan dan kenyamanan layanan kepada khusus para pengusaha Usaha Mikro Kecil (UMK) dengan mendirikan kantor-kantor cabang DSP didekat pasar-pasar tradisional dan komunitas-komunitas usaha mikro kecil lainnya agar mudah diakses oleh mereka.

Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 saat ini didukung oleh para manager profesional bidang perbankan mikro dari berbagai macam latar belakang pendidikan dan pengalaman, dan para karyawan yang telah diseleksi dengan ketat sedemikian rupa. Total jumlah karyawan saat ini adalah berjumlah 165 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3 : Jumlah Karyawan

Jabatan	Level	Jumlah Karyawan
Cluter Manager	Senior Manager	1
Credit Cluster Manager	Junior Manager	1
Colection Manager	Junior Manager	3
Unit Manager	Junior Manager	10
Bussiness Suport Officer	Staf	1
Credit Officer	Staf	20
Account Officer	Staf	81
Field Colector	Staf	27
Teller	Staf	20
Staf Admin	Staf	1
Total		165

Sumber : HRD DSP Solusi Modal JAWA BARAT

a. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Setelah dilakukan survey pendapat/persepsi 117 orang responden terhadap variabel-variabel penelitian melalui instrumen yang sudah diukur dengan indikator-indikatornya, hasilnya adalah sebagai berikut:

- **Variabel Kepuasan Kerja**

Tabel 4 : Hasil survey penelitan deskriptif kepuasan kerja

Dimensi	Jml item pertanyaan (indikator)	Skor Komulatif
Kepuasan terhadap pekerjaan	6	461
Kepuasan terhadap supervisi	6	465
Kepuasan terhadap imbalan	2	450
Kepuasan terhadap promosi	1	459
Kepuasan terhadap rekan kerja	6	425
Total	21	9468

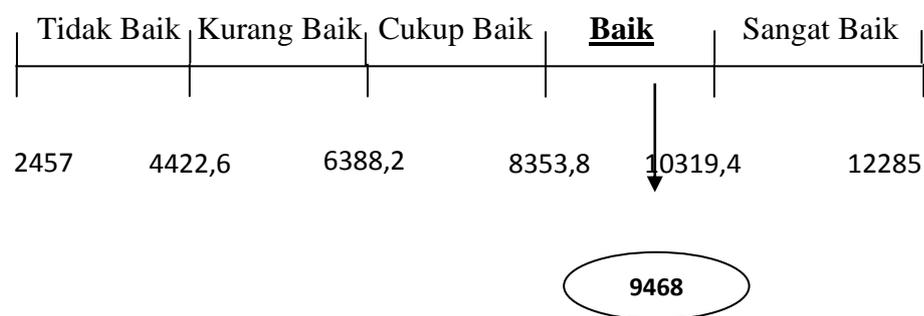
Selanjutnya dihitung indeks skor maksimum, indeks skor minimum dan interval skornya yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = 5 \times 21(\text{item}) \times 117(\text{responden}) = 12285$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = 1 \times 21(\text{item}) \times 117(\text{responden}) = 2457$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah Kriteria}} = \frac{12285 - 2457}{5} = 1965,6$$

Kategori Interval atau tingkatan variabel menurut persepsi responden :



Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dideskripsikan bahwa variabel kepuasan karyawan di Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Regional Jawa Barat secara keseluruhan baik. Diantara 5 dimensi yang diukur dalam penelitian ini yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap rekan kerja menurut persepsi karyawan dimensi kepuasan terhadap pekerjaan adalah kepuasan paling baik yang yang dirasakan oleh karyawan terutama mengenai kebebasan memberikan umpan balik dalam pekerjaan, sedangkan dimensi kepuasan yang lemah yang menurut persepsi karyawan adalah dimensi rekan kerja terutama mengenai tingkat kenyamanan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan kenyamanan karyawan, hal tersebut memerlukan perhatian khusus untuk diperbaiki oleh perusahaan karena jika tidak segera diperbaiki maka akan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan karyawan.

- **Variabel Keinginan Berpindah**

Tabel 5 : Hasil survey penelitian deskriptif keinginan berpindah

Dimensi	Jml item pertanyaan (indikator)	Skor Komulatif
Ketidakpuasan dalam bekerja	10	440

Berpikir dan berencana keluar	3	454
Aktif mencari pekerjaan lain	3	468
Total	16	7168

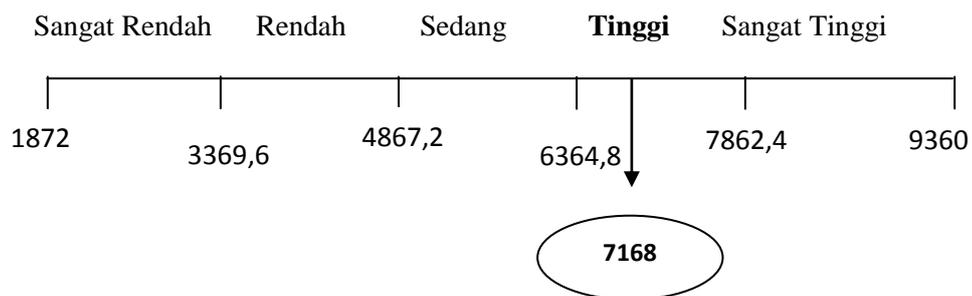
Selanjutnya dihitung indeks skor maksimum, indeks skor minimum, dan interval skornya yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = 5 \times 16(\text{item}) \times 117(\text{responden}) = 9360$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = 1 \times 16(\text{item}) \times 117(\text{responden}) = 1872$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi}-\text{skor terendah}}{\text{Jumlah Kriteria}} = \frac{14040 - 2808}{5} = 1497,6$$

Kategori Interval atau tingkatan variabel menurut persepsi responden :



Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dideskripsikan bahwa variabel keinginan berpindah karyawan Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Regional Jawa Barat secara keseluruhan relatif tinggi. Dari 3 dimensi yang diukur dalam penelitian ini yaitu dimensi perilaku ketidakpuasan dalam bekerja, dimensi berpikir dan berencana keluar dari perusahaan, dan berusaha aktif mencari perusahaan lain menurut persepsi karyawan dimensi berusaha aktif mencari pekerjaan lain adalah dimensi paling tinggi dicirikan oleh tingginya tingkat keaktifan karyawan mencari pekerjaan lain, sedangkan dimensi yang terlemah yang adalah dimensi ketidakpuasan dalam bekerja terutama dicirikan oleh tingginya tingkat kemalasan karyawan berangkat kerja, dimensi dan indikator yang tergolong katagori tinggi memerlukan perhatian khusus perusahaan agar diturunkan karena sangat berpotensi pada berpindahnya karyawan ke perusahaan lain yang tentunya sangat merugikan karyawan.

- **Variabel Komitmen Organisasi**

Tabel 6 : Hasil survey penelitan deskriptif komitmen organisasi

Dimensi	Jml item pertanyaan (indikator)	Skor Komulatif
Komitmen Afektif	8	428
Komitmen Normatif	8	436
Komitmen Kontinuasi	8	442
Total	16	10438

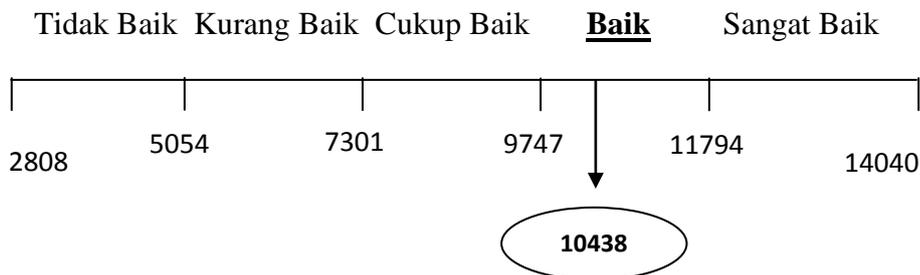
Selanjutnya dihitung indeks skor maksimum, indeks skor minimum, dan interval skornya yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = 5 \times 24(\text{item}) \times 117(\text{responden}) = 14040$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = 1 \times 24(\text{item}) \times 117(\text{responden}) = 2808$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi-skor terndah}}{\text{Jumlah Kriteria}} = \frac{14040 - 2808}{5} = 2246,4$$

Katagori Interval atau tingkatan variabel menurut persepsi responden



Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dideskripsikan bahwa variabel komitmen organisasi di Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Regional Jawa Barat secara keseluruhan sudah baik. Diantara 3 dimensi yang diukur dalam penelitian ini yaitu dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuasi, dan komitmen normatif menurut persepsi karyawan dimensi komitmen kontinuasi adalah dimensi paling baik yang dimiliki karyawan, sedangkan dimensi yang terlemah yang dimiliki oleh para karyawan adalah dimensi komitmen afektif, sementara itu komitmen berdasarkan indikator yang paling baik adalah tingkat kebanggaan karyawan terhadap organisasi sedangkan yang terlemah adalah tingkat keterikatan secara emosional dengan organisasi agar menjadi perhatian khusus untuk langkah-langkah perbaikan kedepannya

b. Hasil Penelitian Verifikatif

- Validitas Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program aplikasi SPSS untuk menguji validitas data penelitian dengan hasil uji dapat dirangkum sebagai berikut :

Tabel 7 : Validitas data

Variabel	Jml item	Rentang Nilai rhitung	r tabel	Keterangan rhitung>rtabel = Valid
Kepuasan Kerja(X ₁)	21	0.412 s.d 0.710	0.300	Valid
Komitmen organisasi (X ₂)	24	0.320 s.d 0.681	0.300	Valid
Keinginan Berpindah (Y)	16	0.338 s.d 0.582	0.300	Valid

- Reliabilitas Data

pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program aplikasi SPSS untuk menguji reliabilitas data penelitian dengan hasil uji sebagai berikut :

Tabel 8 : Reliabilitas data

Variabel	Reliabilitas	R-Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja(X ₁)	0.923	0.700	Reliabel
Komitmen organisasi (X ₂)	0.845	0.700	Reliabel
Keinginan Berpindah karyawan (Y)	0.855	0.700	Reliabel

- Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) terhadap keinginan berpindah (Y) yang dimoderasi komitmen organisasi (X₂). Dalam melakukan pengujian keberadaan variabel moderator, terlebih dahulu nilai skor kepuasan kerja (X₁) dengan nilai skor komitmen organisasi (X₂) digabungkan atau dicampurkan dengan cara mengkalikan keduanya hal tersebut disebabkan karena dalam model penelitian ini komitmen organisasi (X₂) tidak memiliki hubungan korelasi secara langsung baik dengan kepuasan kerja (X₁) maupun dengan keinginan berpindah (Y). Hasil skor penggabungan atau perkalian skor kedua variabel tersebut yang akan digunakan untuk menguji pengaruh moderasi komitmen organisasi (X₂) terhadap hubungan pengaruh antara Kepuasan Kerja (X₁) terhadap Keinginan Berpindah (Y). Proses pengujian semuanya menggunakan bantuan program aplikasi statistik SPSS, hasilnya adalah sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675	,456	,446	6,432

a Predictors: (Constant), Moderator Komitmen Organisasi (X1_X2), Kepuasan Kerja (X1)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3950,409	2	1975,204	47,743	,000
	Residual	4716,378	114	41,372		
	Total	8666,786	116			

a Predictors: (Constant), Moderator Komitmen Organisasi (X1_X2), Kepuasan Kerja (X1)

b Dependent Variable: Keinginan Berpindah (Y)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,785	5,456		12,607	,000
	Kepuasan Kerja (X1)	-,761	,101	-,789	-7,541	,000
	Moderator Komitmen Organisasi (X1_X2)	,010	,001	1,022	9,767	,000

a Dependent Variable: Keinginan Berpindah (Y)

Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas data

Hasil dari uji validitas nilai *r* hitung semua indikator variabel penelitian lebih besar dari 0.300 nilai *r* tabelnya, hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh option jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa keseluruhan pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah cukup tepat untuk mengukur semua variabel penelitian. Sedangkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* semua variabels diatas 0.700 yang berarti seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Karena hasil uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel maka artinya instrument (kuesioner) yang digunakan layak untuk dilakukan ke proses analisis selanjutnya.

Uji signifikansi simultan (Uji F statistik)

Uji Anova atau *F test* menghasilkan nilai *F* hitung sebesar 47,743 dengan tingkat signifikansi (Sig) 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari α 5% ($0,000 < 0,05$), maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel moderator komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel keinginan berpindah.

Uji signifikansi parsial (Uji t Statistik)

Variabel kepuasan kerja, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar -7,541 dengan tingkat signifikansi (Sig) 0,000, karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari α 5% ($0,000 < 0,05$), maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah.

Uji Koefisien Determinasi R^2 (R Square)

Hasil pengujian didapatkan nilai R square (R^2) adalah sebesar 0,456 yang berarti bahwa variabel keinginan berpindah (Y) dapat dipengaruhi sebesar 45,6% oleh variabel kepuasan kerja dan variabel moderator komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada model penelitian ini.

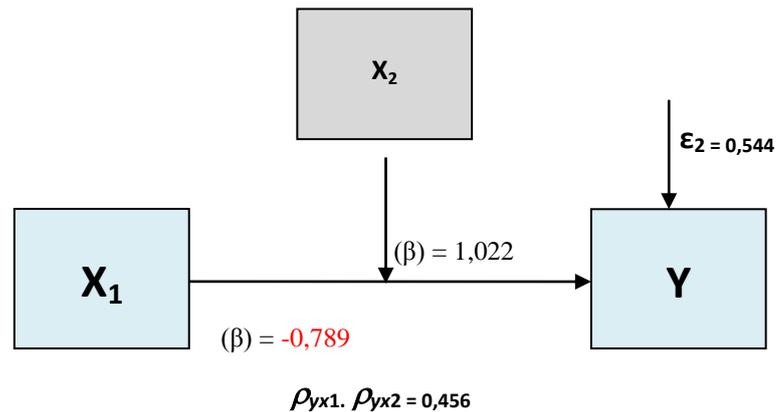
Uji Koefisien jalur (Beta hitung)/ uji moderasi

Dengan hasil uji koefisien beta (β) kita akan dapat mengetahui keberadaan variabel moderator komitmen organisasi terhadap hubungan pengaruh kepuasan karyawan terhadap keinginan berpindah sebagai berikut :

Variabel kepuasan kerja (X_1), hasil pengujian menunjukkan nilai beta negatif (-0,789) yang berarti bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat keinginan berpindah karyawan.

Variabel moderator komitmen organisasi ($X_1_X_2$), hasil pengujian menunjukkan nilai positif (1,022) yang berarti bahwa keberadaan komitmen organisasi karyawan dapat menguatkan (positif) hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pengujian dapat digambarkan model diagram jalurnya adalah sebagai berikut :



Gambar 4 Model diagram jalur hasil penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah yang dimoderasi komitmen organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah (Y) terbukti dari hasil perhitungan koefisien beta (β) sebesar -0,789 dan Sig 0,000 ($<\alpha$ 0,05). Sedangkan besarnya pengaruh adalah sebesar 45,6% terbukti dari hasil perhitungan koefisien determinasi R2 (R Square) yaitu bernilai 0,456.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi (X2) signifikan memoderasi hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah terbukti dari hasil perhitungan nilai Sig 0,000 ($<\alpha$ 0,05). Sedangkan hasil perhitungan koefisien beta (β) bernilai positif 1,022 yang berarti bahwa komitmen organisasi memperkuat hubungan pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.

Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja karyawan (X1) akan menurunkan keinginan berpindah karyawan (Y) sebesar 45,6% dan pengaruhnya diperkuat dengan kenaikan satu satuan komitmen organisasi (X2), dengan syarat variabel lain diluar penelitian tidak berubah. Begitupun sebaliknya setiap penurunan satu satuan kepuasan kerja karyawan (X1) akan menaikkan keinginan berpindah karyawan (Y) sebesar 45,6% dan pengaruhnya diperkuat dengan penurunan satu satuan komitmen organisasi (X2), dengan syarat variabel lain diluar penelitian tidak berubah.

Bagi Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Regional Jawa Barat hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa apabila tingkat kepuasan karyawan naik satu satuan maka akan menurunkan tingkat keinginan berpindah karyawannya ke perusahaan lain sebesar 45,6% dengan diperkuat oleh kenaikan satu satuan komitmen organisasi. Tetapi akan menjadi masalah bagi Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Regional Jawa Barat apabila tingkat kepuasan karyawannya

turun satu satuan maka akan meningkatkan keinginan berpindah karyawannya ke perusahaan lain sebesar 45,6% yang bisa jadi berujung pada kepindahan sesungguhnya (turnover) karyawan tersebut ke perusahaan lain yang tentunya kepindahan tersebut akan berpotensi pada kerugian-kerugian perusahaan seperti biaya rekrutmen karyawan baru, biaya training, turunnya produktivitas dan lain sebagainya. Ketika tingkat kepuasan karyawan turun dan susah untuk ditingkatkan maka meningkatkan komitmen organisasi karyawan kemungkinan dapat dijadikan solusinya agar keinginan berpindah karyawan ke perusahaan lain bisa diturunkan atau dilemahkan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dr. Ing San Hwang dan Jyh Huei Kuo (2006) dimana dalam penelitian tersebut kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keinginan berpindah karyawan sedangkan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan, tetapi sama-sama membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Variabel moderator yang diteliti oleh Dr. Ing San Hwang dan Jyh Huei Kuo (2006) adalah kesempatan memperoleh kerja diperusahaan lain dalam hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah dan penelitiannya membuktikan bahwa variabel kesempatan memperoleh kerja diperusahaan lain adalah bukan variabel moderator. Sedangkan pada penelitian ini variabel moderator yang digunakan untuk diteliti adalah variabel komitmen organisasi dimana hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi adalah variabel moderator yang memperkuat hubungan pengaruh antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayer dan Allen dalam Barlet (2001) secara umum komitmen keorganisasian dapat dianggap sebagai tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi dimana karyawan bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap bersama dengan organisasi pada senang maupun susah. Mereka cenderung rutin bekerja, kerja secara penuh, dan melindungi asset perusahaan

Simpulan Dan Rekomendasi

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini menghasilkan simpulan sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat
- 2) Komitmen organisasi karyawan memperkuat hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat

Simpulan penelitian tersebut mendukung dan membuktikan kebenaran dugaan atau hipotesis penelitian ini, yaitu :

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah yang dimoderasi komitmen organisasi karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam (DSP) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat

Rekomendasi

Untuk peneliti selanjutnya

Direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya, agar meneliti variabel-variabel independen lain yang mempengaruhi tingkat keinginan berpindah karyawan (turnover intention), karena penulis menyadari keterbatasan penelitian ini hanya dibatasi pada variabel independen kepuasan kerja dan variabel moderator komitmen organisasi, sehingga tidak bisa digeneralisasikan hasilnya bila variabel-variabel lain berperan besar terhadap terjadinya keinginan berpindah.

Untuk Perusahaan

Salah satu alternatif menurunkan tingkat keinginan berpindah (turnover intention) karyawan adalah dengan cara meningkat tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang paling lemah menurut persepsi atau pendapat karyawan itu sendiri, yaitu dimensi kepuasan terhadap rekan kerja dan dimensi komitmen afektif. Misalnya melalui program-program kerja yang mengikutsertakan para karyawan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan, sehingga timbul rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Aamodt, M. G. 2007. *Industrial or Organizational Psychology, An Applied Approach*. 5th Edition. United States: Thomson Wadsworth.
- Abelson, M.A. 2007. "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover." *Journal of Applied Psychology*.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the Workplace. Theori, Reserach and Application*. Sage Publication
- Davis, Keith and John W. Stroom, 2002, *Organizational behavior, Human Behavior at Work*, 10th Edition, International Edition, McGraw-Hill, New York.
- Ing San Hwang dan Jyh Huei Kuo. 2006. *Effects of Job Satisfaction and Perceive Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organizations. Journal of American Academy of Business, Cambridge: Volume 8*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. 2008. "An Evaluation of Precursors
- Novliadi, Ferry. 2007, "Intensi Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja." *Tesis*. Yogyakarta. MM UGM

Smith, P., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. 2009. *The Measurement of Satisfaction in Work & Retirement*. Rand McNally. Skokie, II. of Hospital Employee Turnover.”
Journal of Applied Psychology.

Steers, R.M. dan Porter, L.W. 1991. *Introduction to Organizational Behaviour*.4th edition. New York. Harper Collin.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.