

## **Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Labor Turnover Intention* dengan Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (*Studi Kasus Pada PT. Wom Finance Tuban*)**

**Arsyad Suryo Wibowo** ✉, **Bambang Suko Priyono**<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel model psikologis dan variabel komitmen organisasional terhadap variabel turnover intention tenaga kerja PT. WOM Finance Cabang Tuban dengan variabel Kepuasan kerja sebagai variabel antara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. WOM Finance Cabang Tuban yang beranggotakan 140 orang. Teknik perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan 5%. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi berganda, sedangkan pengolahan data sebelum analisis digunakan program SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja pt. WOM Finance Cabang Tuban dipengaruhi oleh model psikologis dan komitmen organisasional secara positif dan signifikan, serta turnover intention tenaga kerja PT. WOM Finance Cabang Tuban dipengaruhi oleh model psikologis, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan

**Kata Kunci:** *Variabel Model, Komitmen Organisasional, Niat Berpindah Tenaga Kerja, Kepuasan Kerja.*

### **Abstract**

This study aims to examine the influence of psychological model variables and organizational commitment variables on the labor turnover intention variables of PT. WOM Finance Tuban Branch with the variable Job satisfaction as an intermediate variable. The population in this study was employees of PT. WOM Finance Tuban Branch which has 140 people. The sample calculation technique in this study uses the Slovin formula with an error limit of 5%.. Hypothesis testing uses multiple regression analysis methods, while processing the data before analysis is used the SPSS program. The results of hypothesis testing show that Job satisfaction pt. WOM Finance Tuban Branch is influenced by the psychological model and organizational commitment positively and significantly, as well as the labor turnover intention of PT. WOM Finance Tuban Branch is influenced by psychological models, organizational commitment, and job satisfaction positively and significantly.

**Keywords:** *Model Variables, Organizational Commitment, Labor Turnover Intention, Job Satisfaction.*

---

Copyright (c) 2022 Arsyad Suryo Wibowo

✉ Corresponding author :

Email Address : [arsyadsuryo9@gmail.com](mailto:arsyadsuryo9@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama pada tujuan yang sama secara relatif berkelanjutan (Robbins dan Judge, 2013). Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak (Sudiardhita et al. 2018). Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting (Sudiardhita et al. 2018). Karyawan yang berkompoten merupakan aset penting bagi industri apa pun karena mereka adalah katalis utama dalam mencapai tujuan organisasi (Khan et al. 2017).

Salah satu aspek utama manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kepuasan karyawan (Rafique et al. 2017). Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, biasanya memiliki arti kepuasan kerja yang menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2013 ). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Barasa et al. 2018). Kepuasan kerja (Luthans, 2011) adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja bukan hanya tentang kondisi kerja, tetapi kepribadian juga berperan (Robbins dan Judge, 2013).

Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan kepastian (uncertainty) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tingginya tingkat turnover tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (staff) suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Modal psikologis melalui emosi positif akan membantu karyawan untuk menggunakan teknik penyelesaian masalah secara terbuka, serta membantumenyesuaikan diri dengan perubahan kinerja yang baru (Baumeister, Gailliot, DeWall, & Oaten, dalam Kusumaputri, 2009). Fungsi modal psikologis sebagai mediator didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan signifikansi yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Avey, Wersning dan Luthans (2008) menunjukkan bahwa modal psikologis memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perilaku mendukung perubahan organisasi. Modal psikologis mampu mengurangi turnover intention dan juga sebagai indikator rendahnya komitmen. Modal psikologis yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan untuk lebih memiliki harapan, optimisme dan resiliensi di tempat kerja, terutama dalam menghadapi turnover intention.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Handoko,2008:193) Penelitian oleh Nasution (2009),

menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhankebutuhan di lingkungan kerja seperti kebutuhan terhadap pekerjaan si pekerja, tingkat supervisi, hubungan sesama pekerja, kesempatan promosi yang memadai dan tingkat upah yang memadai.

Kasus yang ditemukan saat ini adalah mengenai kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang menjadi pilihannya. Tingginya tingkat turnover belakangan ini banyak terjadi seperti karyawan yang baru bekerja selama satu sampai dua tahun tetapi memilih untuk pindah organisasi dengan alasan yang belum diketahui pasti seperti apa. Terdapat perbedaan didalam diri individu terkait komitmen organisasi yang muncul yaitu komitmen yang tinggi dan komitmen rendah yang dimiliki. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan secara acak kepada 10 responden fresh graduate yang baru bekerja selama kurang lebih satu sampai tiga tahun dapat disimpulkan bahwa faktor seseorang dapat berkomitmen terhadap organisasinya anatar lain; Gaji, Lingkungan Pekerjaan, Job Description, Rasa Tanggung Jawab, Jenjang Karir yang baik dan juga Feedback perusahaan (Promosi Jabatan, Reward, Bonus). Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan renungan bahwa karyawan yang berpindah-pindah tempat kerja bisa dikarenakan beberapa faktor seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

Walaupun besarnya turnover pertahunnya sedikit namun cukup menarik perhatian pada PT. Wom Finance Tuban. Hal ini dikarenakan PT. Wom Finance Tuban merupakan perusahaan kredit yang sudah dipercaya masyarakat dalam pemberian kredit dan tergolong baik sehingga diharapkan mampu mengambil agar turnover menjadi lebih rendah pada masa yang akan datang. Turnover pada PT. Wom Finance Tuban menunjukkan besarnya keinginan untuk pindah pekerjaan. Makin meningkatnya angka turnover menunjukkan bahwa karyawan PT. Wom Finance Tuban merasa tidak betah dan bahkan tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan data turnover karyawan di PT Wom Finance Cabang Tuban sebesar 19% di tahun 2015, 20% di tahun 2016, 23% di tahun 2017, 20% di tahun 2018 dan 21% di tahun 2019. Untuk alasan ini, perhitungan persentase turnover dihitung berdasarkan jumlah karyawan yang melakukan turnover dibagi dengan jumlah total karyawan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan manajer personalia PT Wom Finance Cabang Tuban dijelaskan bahwa alasan paling banyak karyawan yang melakukan turnover adalah bekerja di perusahaan lain.

Perumusan masalah pada penelitian ini dapat diajukan berikut ini: Bagaimana modal psikologi berpengaruh terhadap kepuasan kerja? Bagaimana komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja? Bagaimana modal psikologi berpengaruh terhadap labor turnover intention? Bagaimana komitmen organisasional berpengaruh terhadap labor turnover intention? Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap labor turnover intention?.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Modal Psikologi*

Modal psikologi dapat diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (perceived impermanance). Banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan

semakin banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2005) dalam Hanafiah (2014), ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan job insecurity dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Saylor (2004) dalam Hanafiah (2014) ketidakamanan juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (job insecurity) seseorang.

### ***Komitmen Organisasional***

Komitmen organisasional (organizational commitment) adalah Kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Wayne (1997) dalam Andini (2006). Darwish A (2000) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu. Selain itu, Stum (1998) dalam Adolfina (2014) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan Young et.al (1998) dalam Adolfina (2014) juga mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik, dan imbalan ekstrinsik.

### ***Labor Turnover Intention***

Menurut Zeffane (2003) intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Mobley (2000) menambahkan bahwa turnover intention adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi. Menurut Mobley (2000), ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan job insecurity. Abelson (1987) dalam Suhanto Edi (2009) juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi 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).

### ***Kepuasan Kerja***

Menurut Handoko (1998) dalam Andini (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja

merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Luthans (2006) dalam bukunya *Organizational Behaviour* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

### ***Hubungan Modal Psikologi Terhadap Kepuasan kerja***

Pada penelitian Dinna Caesar (2013) menyatakan bahwa variabel kontrak psikologis memengaruhi variabel kinerja karyawan. Kontrak psikologis mengacu kepada imbal jasa sebagai balasan dari kontribusi kewajiban yang telah dilakukan, menetapkan syarat keterlibatan psikologis masing-masing karyawan sengan suatu sistem, dimana karyawan setuju mencurahkan tenaga dan loyalitasnya dalam kadar tertentu, tetapi sebaliknya mereka menuntut lebih dari sekedar imbalan ekonomi. Keseimbangan antara upaya mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi memengaruhi perilaku kerja karyawan dan kinerja individu secara khusus dan kinerja organisasi secara umum (Darmawan, 2013:86).

### ***Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja***

Sudut pandang yang paling banyak diterima adalah argumen bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen karyawan untuk organisasi (Clive dan Richard, 1996; Mowday, Porter, Steers 1982; Trimble 2006). Seperti yang telah ditunjukkan oleh peneliti yang setuju dengan argumen ini, konsep kepuasan kerja cenderung dibuat dari sudut mikro, sedangkan komitmen organisasional cenderung ke sudut pandang makro (Ingersoll, Olsan, Drew-Cates, DeVinney, dan Davies, 2002; Munevver, 2006). Dengan demikian, kepuasan kerja adalah sebagai penentu komitmen organisasional (Cun, 2012; Ho, Chang, Shih dan Liang, 2009; Parlalis, 2011). Best dan Thurston (2004), Lambert dan Hogan (2001), dan Tourangeau dan Cranley (2006) menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi bersedia bekerja sama untuk mengatasi sebuah kesulitan yang terjadi dalam sebuah organisasi (Ahmad dan Orange, 2010; Buitendach dan De Witte, 2005; Han dan Jekel, 2011).

### ***Hubungan Modal Psikologi Terhadap Labor TurnoverIntention***

Ketidakamanan kerja merupakan salah satu sinyal terjadinya turnoverintention karyawan di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan keluar. Peneliti Fiksenbaum dkk (dalam mizar yuniar, 2005) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja karyawan, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau intensi turnover.

### ***Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Labor Turnover Intention***

Teori yang melandasi hubungan komitmen organisasi dengan turnoverintention yaitu teori yang diungkapkan Sijabat (2011) dimana individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Hal ini terjadi karena

individu yang memiliki komitmen organisasi percaya dan menerima tujuan maupun nilai-nilai organisasi, serta ingin selalu berusaha demi tercapainya tujuan organisasi. Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat turnover yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

### ***Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Labor Turnover Intention***

Teori yang melandasi hubungan antara kepuasan dengan turnover intention adalah teori yang diungkapkan Hanafiah (2014) keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas supervisi yang diterima, kepuasan upah dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan. Tidak adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dan akibatnya cenderung meningkatkan turnover intention. Mobley dkk (1978) dalam Novliadi (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain..

## **METODOLOGI**

Penelitian ini mempunyai variabel bebas Model Psikologi dan komitmen organisasi serta variabel mediasi Kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel terikat adalah Labor Turnover Intention. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. WOM Finance Tuban sebanyak 140 orang. Teknik perhitungan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode purposive sampling dengan kriteria responden yang bersangkutan minimal telah bekerja selama satu tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang dibagikan karyawan PT. WOM Finance Tuban. Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian, dalam kuesioner banyak indikator pertanyaan yang disusun dengan menggunakan skala 1-5.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas kuesioner diukur menggunakan correlation product moment pearson menggunakan software IBM SPSS release 21. Hasil output pengujian validitas kepada 140 responden penelitian, untuk mengetahui tingkat validitas instrumen penelitian. Sesuai dengan output pengujian, pertanyaan kuesioner pada variabel Modal Psikologi (X1) yang terdiri dari X1.1 sampai dengan X1.8 masing-masing memiliki komponen matrix  $> 0.4$  yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan variabel Modal Psikologi (X1) dinyatakan 'valid' dan teruji keabsahannya. KMO  $> 0.5$  maka sampel untuk penelitian ini mencukupi sehingga bias di analisis lebih lanjut.

### **2. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Komitmen Organisasi**

Sesuai dengan output pengujian Pearson Correlation, pertanyaan kuesioner pada variabel Komitmen Organisasi (X2) yang terdiri dari X2.1 sampai dengan X2.9 masing-masing memiliki komponen matrix  $> 0.4$  yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan variabel Komitmen organisasional (X2) dinyatakan 'valid' dan teruji

keabsahannya.  $KMO > 0.5$  maka sampel untuk penelitian ini mencukupi sehingga bisa di analisis lebih lanjut.

### 3. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kepuasan kerja

Sesuai dengan output pengujian Pearson Correlation, pertanyaan kuesioner pada variabel kepuasan kerja (Y1) yang terdiri dari Y1.1 sampai dengan Y1.10 masing-masing memiliki komponen matrix  $> 0.4$  yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan variabel Kepuasan kerja (Y1) dinyatakan 'valid' dan teruji keabsahannya.  $KMO > 0.5$  maka sampel untuk penelitian ini mencukupi sehingga bias di analisis lebih lanjut.

### 4. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Labor turnover Intention

Sesuai dengan output pengujian Pearson Correlation, pertanyaan kuesioner pada variable Labor turnover (Y2) yang terdiri dari Y2.1 sampai dengan Y2.4 masing-masing memiliki komponen matrix  $> 0.4$  yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan variabel Labor turnover (Y2) dinyatakan 'valid' dan teruji keabsahannya.  $KMO > 0.5$  maka sampel untuk penelitian ini mencukupi sehingga bias di analisis lebih lanjut.

### 5. Uji Reliabilitas

Sesuai dengan output pengujian Cronbach's Alpha, dimana nilai rata-rata Cronbach's Alpha untuk 4 variabel yang terdiri dari modal psikologi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan labor turnover mempunyai alpha cronbach  $> 0.7$  maka dapat di analisa lebih lanjut.

### 6. Uji Hipotesis Penelitian Model Regresi 1

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y1 = a1 + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y1 = 0,315X1 + 0,726X2$$

### Model Regresi 2

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y2 = a2 + b3X1 + b4X2 + b5Y1 + e$$

$$Y = -0.105X1 - 0,090X2 + 0.959Y1$$

### 7. Uji Koefisien Determinasi

#### a. Koefisien Determinasi Modal Psikologi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square) modal psikologi dan komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,759 atau 75.9%. Hal ini berarti bahwa modal psikologi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan terhadap kepuasan kerja sebesar 75.9% sedangkan sisanya sebesar 24.1% dijelaskan oleh variabel lain selain modal psikologi dan komitmen organisasi.

#### b. Koefisien Modal Psikologi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Labor Turnover Intention

Besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square) modal psikologi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap labor turnover intention adalah sebesar 0,688 atau 68,8%. Hal ini berarti bahwa modal psikologi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap labor turnover intention 68,8% sedangkan sisanya sebesar 31,2% dijelaskan oleh variabel lain selain modal psikologi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

## 8. Uji F (Goodness of Fit)

Hasil uji F dari model regresi 1 diperoleh nilai Sig/Prob F adalah 0,000 yang berarti modal psikologi dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 1 memenuhi persyaratan *goodness of fit*. Hasil uji F dari model regresi 2 diperoleh nilai Sig/Prob F adalah 0,000 yang berarti modal psikologi dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap labor turnover intention. Dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 2 memenuhi persyaratan *goodness of fit*.

## 9. Uji t (Hipotesis)

Model regresi 1

### a. Pengaruh modal psikologi terhadap kepuasan kerja

Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 7.225 koefisien regresi (beta) 0,315 dengan Sig 0,000. Berdasarkan ketentuan uji t dimana nilai Sig  $\leq$  0,05 maka Hipotesis 1 diterima. Artinya, modal psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H1 terbukti).

### b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 16.649 koefisien regresi (beta) 0,726 dengan Sig 0,000. Berdasarkan ketentuan uji t dimana nilai Sig  $\leq$  0,05 maka Hipotesis 2 diterima. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H2 terbukti).

Model regresi 2

### a. Pengaruh modal psikologi terhadap labor turnover intention

Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar -1.798 koefisien regresi (beta) -0,105 dengan Sig 0,074. Berdasarkan ketentuan uji t dimana nilai Sig  $>$  0,05 maka Hipotesis 3 ditolak. Artinya, modal psikologi tidak berpengaruh signifikan meskipun arahnya negative terhadap labor turnover intention (H3 ditolak).

### b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap labor turnover intention

Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar -1.045 koefisien regresi (beta) -0,090 dengan Sig 0,298. Berdasarkan ketentuan uji t dimana nilai Sig  $>$  0,05 maka Hipotesis 4 ditolak. Artinya, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap labor turnover intention meskipun arahnya negatif (H4 ditolak).

### c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap labor turnover intention

Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 9.852 koefisien regresi (beta) 0,959 dengan Sig 0,000. Berdasarkan ketentuan uji t dimana nilai Sig  $\leq$  0,05 tetapi arahnya tidak sesuai dengan hipotesis. Maka Hipotesis 5 ditolak karena arahnya positif. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap labor turnover intention (H5 ditolak karena seharusnya berpengaruh negatif).

## 10. Uji Mediasi (Uji Sobel)

Uji Sobel digunakan untuk menguji hipotesis yaitu kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen modal psikologi dan komitmen organisasi variabel dependennya yaitu labor turnover intention melalui variabel intervening kepuasan kerja. Pengujian Sobel dalam penelitian ini tidak dapat dilakukan karena hipotesis 3, 4, dan 5 di tolak sehingga tidak perlu dilakukan uji sobel.

### 1. *Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.*

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi modal psikologi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai rata-rata keseluruhan pada item pernyataan mengenai modal psikologi menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap item pertanyaan modal psikologi. Lebih lanjut nilai rata-rata keseluruhan pada item pernyataan kepuasan kerja menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap item pertanyaan kepuasan kerja.

### 2. *Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.*

Berdasarkan uji hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Nilai rata-rata keseluruhan pada item pernyataan variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap item pertanyaan komitmen organisasi.

### 3. *Modal Psikologi berpengaruh negatif terhadap Labor Turnover Intention.*

Berdasarkan uji hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Labor Turnover Intention, sehingga hipotesis 3 tidak terbukti karena membuktikan hal yang sebaliknya dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi modal psikologi maka semakin tinggi Labor Turnover Intention. Nilai rata-rata keseluruhan pada item pernyataan mengenai modal psikologi menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap item pertanyaan modal psikologi.

### 4. *Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Labor Turnover Intention.*

Berdasarkan uji hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap labor turnover intention, sehingga hipotesis 4 tidak terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka tidak mempengaruhi tinggi rendahnya labor turnover intention. Nilai rata-rata keseluruhan pada item pernyataan variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap item pertanyaan komitmen organisasi.

### 5. *Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Labor Turnover Intention.*

Berdasarkan uji hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap

labor turnover intention, sehingga hipotesis 5 tidak terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka tidak mempengaruhi tinggi rendahnya labor turnover intention. Nilai rata-rata keseluruhan pada item pernyataan kepuasan kerja menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap item pertanyaan kepuasan kerja.

## SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi modal psikologi maka akan menyebabkan semakin tinggi kepuasan kerja. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka akan menyebabkan semakin tinggi kepuasan kerja. Modal psikologi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap labor turnover intention tidak terbukti, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa perubahan modal psikologi tidak akan menyebabkan perubahan pada labor turnover intention. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap labor turnover intention tidak terbukti, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa perubahan komitmen organisasional tidak akan menyebabkan perubahan pada labor turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap labor turnover intention, sehingga hipotesis 5 tidak terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka malah meningkatkan labor turnover intention.

## Referensi :

- Adolfina. 2014. Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu. *Jurnal EMBA Vol.2 No.3*, Hal.864-871.
- Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro
- Angelo, K. M. & Srivastava, S. 2009. Optimism, effects on relationships.dalam H. T. Reis and S. K. Sprecher (Eds.), *Encyclopedia of human relationships*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Azwar, Saifuddin.2003. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviours. *The Journal of Applied Behavioural Science*, 48-70.
- Barasa, L, Gunawan, A, dan Sumali, B. 2018, 'Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta', *International Review of Management and Marketing*, 8(5), pp. 43-49.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Barzoki, Ali S dan Ghujali, Tohid. 2013. Study The Relationship of Internal Marketing with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. Vol 3 No 3
- Caesar, Dinna. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kontrak Psikologis dan

- Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia Divisi Marketing & Communication). Sekolah Tinggi Bina Nusantara. Jakarta.
- Crammer D. 1996. "Job Satisfaction and Organizational Continuance Commitment" : A Two Ware Panel Study, *Journal of Organizational Behavior*, Volume 16.
- Darmawan, D. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Darwish A. Yousef. 2000. Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 15 Iss 1 pp. 6 - 2
- Desmita. 2009. Psikologi Perkembangan Peserta Didik. Bandung : PT Remaja. Rosdakarya.
- Dharma, Surya. 2013. Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafiah, Muhammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Journal Psikologi*, Vol. 1, (3): 303-312
- Handoko, T. Hani, 1999. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Yogyakarta: BPFE
- Holland, M. R., & Winston, B. E. (2005). Towards a deeper understanding of hope and leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12, hlm. 42-55.
- Hersudadikawati, Endang, 2005. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi empiris pada dosen Akuntansi Perguruan Tinggi swasta Jawa Tengah ): *Jurnal studi manajemen dan organisasi* , Vol. 2 no 1
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Khan, Z, Khan A & Khan I. 2017, 'Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Including the Moderating Role of Motivation: A Survey of Commercial Banks in Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan', *Universal Journal of Industrial and Business Management*, Vol. 5, No.1, pp. 1-9.
- Kamaluddin, A., & Marmin, H. (2022). The Effect of Financial Compensation, Competency, Leadership Style on the Work Satisfaction. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(1), 23-29.
- Kusbiantari, D. 2013. Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1 (hal. 93-103).
- Kusumaputri, E., S. 2009, 'Modal Psikologis dalam Menghadapi Perubahan Organisasi (Modal Psikologis Melebihi Modal Sosial dan Manusia)', *Jurnal Psikologi*, Vol. 2, No.3, pp. 49-68.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2003. Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly. Suandy, Edisi Pertama, Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, F 2011, *Organizational Behavior*, 12th edn, New York, USA
- Mandung, F. (2022). Electronic Media Marketing Mix Analysis on Increasing Participant of BPJS Ketenagakerjaan. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(1), 30-37.
- Mahmud, A. (2022). The Effect of Service Quality Dimensions on Patient Satisfaction: Quantitative Study of Regional Public Hospital. *Golden Ratio of Data in Summary*,

- 2(2), 38-48.
- M Kamal, 1999, Pengaruh Perselisihan dan Gaya Evaluasi Kinerja Anggaran Terhadap Kinerja: Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Tesis UGM. Yogyakarta
- Mclenon, J., dkk. (1997). A Perspective Study of Hope, Optimism, and Health. *Psychological Reports*, 81, p.p. 723-733.
- Mobley, W.H. 2000. Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta. PT. Pustaka Binaman Press Indo
- Modway, RT, RM. Steers and I, W. Porter 1979, "The Measurement of Organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14;224-247
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nadini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. Tesis Universitas Diponegoro. Semarang
- Nasution, Wendi Amsuri, 2009, Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel Di Medan, *Jurnal Mandiri Volume 4, Nomor 1*.
- Rafique, K dan Alam, M 2017, 'Impact of performance appraisal system on employee satisfaction at Karachi Port Trust', *Journal of Business Strategies*, Vol.11, No.1, pp 133-146.
- Robbins, S dan Judge, T 2005, *Organizational Behavior*, 15th edn, USA.
- Sekaran, U., and R. Bougie, (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. UK: John Wiley and Son.
- Sijabat, J. 2011 "Antesenden Dan Konsekuensi Keinginan Untuk Pindah." *Jurnal Akuntansi Fe Unsil* 16(3): 439-449.
- Simons, J.C., & Buitendach, J.H. 2013. Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology* /, 39(2), 1-12.
- Situmorang. 2010. *Data Penelitian; menggunakan Program SPSS*. Medan: USU Press
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Syam, A. H. (2022). The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance: A Study at the Social Service of South Sulawesi Province. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(1), 01-05.
- Sudiardhita, K, Mukhtar, S, Hartono, B, Herlita, Sariwulan, T, dan Nikensari, 2018, 'The effect of compensation motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (PERSERO) TBK', *Academy of Strategic Management Journal*, Vol. 17, Issue 4.
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Spector P.E., 1985, Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal Community Psychology*, 693-713.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keempat belas. Alfabeta, Bandung
- Suhanto, Edi, 2009, Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening : Studi di Bank Internasional Indonesia, Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Williams, L.J. and Hazer, J.T. 1986. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A re-analysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- Yaqin, Muhammad Ainul, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kijpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang

Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 2

Zelvia, Debby. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

Zeffane. 2003. Organizational Behavior A Global Perspective. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.