
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE WORK*
(Studi kasus pada PT Gatra Mapan Kec.Karangploso Kab. Malang)**

Oleh
Nur Hamimah *)
Abd.Kodir Djaelani **)
Afi Rahmat Slamet *)**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention To Leave Work*. Penelitian ini menganalisis pengaruh predictor Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention To Leave Work*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Leave Work*, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 0,701 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Intention To Leave Work*, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar -0,019 dan nilai signifikan sebesar 0,900. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Leave Work*, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 0,587 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Serta nilai signifikan $F_{uji} 0,000 < 0,05$, dimana H_{04} diterima, yang artinya terdapat beberapa variabel bebas yang memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel terikat (*Intention To Leave Work*).

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja,
*Intention To Leave Work***

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and analyze the influence of Leadership, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Intention To Leave Work. This study analyzes the influence of Leadership predictors, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Intention To Leave Work. Data analysis method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis. Based on the results of this study that Leadership positive and significant impact on Intention To Leave Work, this is evidenced from the value of the variable coefficient of 0.701 and a significant value of 0.000. Organizational Commitment has negative and insignificant effect on Intention To Leave Work, it is proved from variable coefficient value of -0,019 and significant value equal to 0,900. Job Satisfaction has a positive and significant impact on Intention ToLeaveWork, it is proved from the value of variable coefficient of 0.587 and significant value of 0.000. Serta significant value Fuji 0,000 <0.05, where H04 accepted, which means there are some free variables that have the ability To explain the bound variable (Intention To Leave Work).

Keywords: Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Intention To Leave Work

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia atau dalam hal ini karyawan adalah asset yang sangat berharga untuk perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor internal yang sangat berperan menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Agar hal itu dapat terjadi salah satu cara terbaik yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan membenahi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*) yang terdiri dari orang-orang yang berada di dalam organisasi perusahaan yang memiliki kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Semua itu didayagunakan kemampuan yang ada di dalam dirinya tersebut untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai dalam suatu perusahaan telah memiliki kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun terkadang tidak semua pegawai dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Hal ini tentu saja dapat merugikan perusahaan itu sendiri karena akan terjadi penurunan kepuasan kerja dan berdampak pada tingkat niat untuk keluar kerja (*intention to leave work*) pada perusahaan. Pertanyaan besar yang sering muncul mengenai hal ini adalah apakah soal ini semata hanya karena soal uang atau finansial. Yang sering kita lihat para pengusaha maupun manajer sumber daya manusia (SDM) di perusahaan, terkadang lebih memilih untuk menaikkan gaji dan tunjangan untuk karyawan. Menaikkan gaji dan tunjangan bukanlah suatu hal yang salah, bahkan hal ini menjadi keharusan dilakukan ketika dapat menjadi motivasi utama yang menyebabkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dari tempat mereka bekerja. Ternyata tidak disadari bahwa bukan saja karena faktor finansial akan tetapi juga banyak karyawan melakukan *intention to leave work* disebabkan dari faktor-faktor non-finansial. Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya faktor ketidakpuasan pada tempat kerja sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi. Sebagai seorang pemimpin harus memberikan *attitude* yang baik, agar karyawan mempunyai pandangan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut mempunyai kualitas yang efektif. Oleh karena itu pemimpin sangatlah berpengaruh pada suatu organisasi, dan kepemimpinan itu bisa berjalan dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2011:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Komitmen organisasi adalah kesetiaan terhadap suatu organisasi dimana komitmen itu menghubungkan antara organisasi dengan karyawan, dan karyawan dengan organisasi. Oleh karena itu komitmen sangat penting dalam organisasi agar para karyawan bisa memberikan loyalitas pekerjaan terhadap organisasi. Menurut (Robbins, 2008) Komitmen Organisasi adalah

sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu.

Kepuasan kerja adalah terjaminnya kebutuhan dari suatu karyawan seperti kompensasi yang diberi, gaji, dan motivasi yang diarahkan oleh suatu organisasi terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Siagian (2008: 295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Dapat dilihat bahwa faktor penting untuk menjamin keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya kepuasan pegawai, bila kepuasan pegawai telah tercapai maka berdampak positif terhadap kinerja.

Intention To Leave Work adalah niat untuk meninggalkan pekerjaan dimana karyawan akan mempunyai niat tersebut, jika karyawan mempunyai kendala atau masalah dalam suatu organisasi. Maka dari itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan dari karyawan tersebut, selain itu karyawan harus mempunyai sifat *affection* sesama karyawan lain agar terciptanya kenyamanan dalam suatu organisasi. Menurut Bluedorn (2001) *intention to leave work* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah variabel kepemimpinan, berpengaruh terhadap *Intention To Leave Work*?
2. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Intention To Leave Work*?
3. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Intention To Leave Work*?
4. Apakah variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Intention To Leave Work*?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap *Intention To Leave Work*.
2. Untuk Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Intention To Leave Work*.

3. Untuk Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Intention To Leave Work*.
4. Untuk Mengetahui kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Intention To Leave Work*.

MANFAAT PENELITIAN

1. Dengan mengetahui hasil penelitian ini diharapkan mendapat masukan dan informasi mengenai kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *Intention To Leave Work* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan bermanfaat bagi perbaikan kebijakan mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan lebih terarah secara efektif dan efisien, khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Selain itu dapat meminimalisir rekrutmen karyawan yang ingin melakukan *Intention To Leave Work*.
2. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya serta mampu memberi suatu masukan positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Intention To Leave Work*.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS KEPEMIMPINAN

Menurut Hasibuan (2008:167) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebesar 0,701. Nilai signifikasi untuk Kepemimpinan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Leave Work*. Dalam penelitian terdahulu Saputra (2011) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t hitung = 58,348 dan nilai signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Intention To Leave Work*.

KOMITMEN ORGANISASI

Kuntjoro (2002:1) mendefinisikan bahwa “komitmen organisasi merupakan proses pada individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi”. Komitmen Organisasi sebesar – 0,019. Nilai signifikansi untuk Komitmen Organisasi sebesar 0,900 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan H_{02} ditolak dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Intention To Leave Work*. Dalam penelitian terdahulu Witasari (2009) Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini variabel komitmen organisasional terhadap turnover intentions menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* yang ditunjukkan oleh nilai CR sebesar 4.745 dan probability sebesar 0.000.

H₀:Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Intention To Leave Work*.

KEPUASAN KERJA

Menurut Martoyo (2000:142) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja (*job statisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”. Kepuasan Kerja sebesar 0,587. Nilai signifikansi untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Leave Work*. Dalam penelitian terdahulu Shobirin dkk (2016) dengan judul analisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *intention to leave work* Pt. Bank btpn mitra usaha rakyat area Semarang. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja, karena nilai t hitung -0,295 dan tingkat signifikansinya 0.036.

H₃:Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Intention To Leave Work*.

Intention To Leave Work

Menurut Bluedorn dalam Grant et al, (2001) niat untuk keluar *intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Faktor-faktor *Intention To Leave Work* antara lain yaitu:

1. Tingkat Usia
2. Lama kerja
3. Penghargaan
4. Keikatan terhadap Perusahaan
5. Suasana Kerja
6. Budaya perusahaan

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gatra Mapan Karangploso Malang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Teknik penentuan sampel ini mengacu pendapat Slovin dalam Umar (2012:74) yang menyatakan dalam penetapan jumlah sampel dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolelir atau diinginkan.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**Variabel Dependenden (Y)**Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Intention To Leave Work*.**Variabel Independenden (X)****1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah caraseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Indikator :

- a. Kejelasan Peran
- b. Mempermudah Pekerjaan
- c. Kepemimpinan yang Supportive

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan proses pada individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi.

Indikator :

- a. karyawan mempunyai rasa memiliki.
- b. Banyak manfaat yang dapat di peroleh sebagai karyawan.
- c. Standar kerja yang ditetapkan dapat memotivasi dalam mencapai prestasi yang lebih baik.

3. Kepuasan Kerja

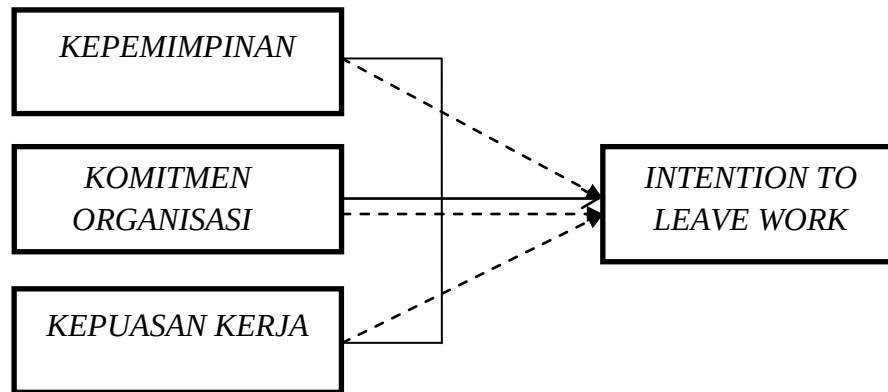
Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator :

- a. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan.
- b. Memberikan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang telah di lakukan.
- c. Sistem jenjang karir dan kepangkatan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan.
- d. Atasan memberikan bantuan teknis dan dukungan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas.
- e. Rekan kerja dapat diajak bekerjasama dan mampu meningkatkan semangat.

Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Penelitian

METODE ANALISIS DATA

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Analisis ini digunakan untuk mengetahui karakteristik variabel yang diteliti misalnya seperti mengetahui nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dalam memahami variabel-variabel yang digunakan.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas > dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Menurut Ghazali (2011, 105)

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heteroskedastisitas, data diuji dengan metode Glejser karena jumlah sampel kurang dari 1000 responden. Apabila hasil dari uji Glejser (*Glejser Test*) kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya Santoso (2007:208).

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = *Intention To Leave Work*

a = Konstanta

b = Koefisien dari variabel bebas

X_1 = Variabel Kepemimpinan

X_2 = Variabel Komitmen Organisasi

X_3 = Variabel Kepuasan Kerja

e = *Standart error*/variabel pengganggu

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	78	11.00	15.00	13.2179	1.00191
X2	78	10.00	15.00	13.2564	1.23200
X3	78	19.00	25.00	22.2436	1.37874
Y	78	23.00	30.00	26.8462	1.75867
Valid N (listwise)	78				

Dari tabel 1 diketahui nilai rata-rata dari Kepemimpinan 13.2179 dengan nilai standar deviasi 1.00191. Nilai rata-rata Komitmen Organisasi adalah 13.2564 dengan standar deviasi 1.23200. Nilai rata-rata Kepuasan Kerja sebesar 22.2436 dengan standar deviasi 1.37874. Nilai standar deviasi yang lebih besar dari rata-rata menunjukkan bahwa data tersebut memiliki sebaran yang besar atau

bervariasi. Variabel *Intention To Leave Work* memiliki nilai rata-rata 26.8462 dengan standar deviasi 1.75867. Nilai standar deviasi lebih besar dari rata-rata menunjukkan bahwa data tersebut memiliki sebaran yang besar.

UJI NORMALITAS

Tabel 2
Uji Normalitas

		RESIDUAL
N		78
Normal	Mean	.0000
Parameters(a, Std. Deviation		1.27445
b)		
Most	Absolute	.098
Extreme	Positive	.087
Differences	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil perhitungan di peroleh nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,441 yang dapat diartikan bahwa signifikansi lebih besar dari 0,005 ($0,441 > 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	1.337 < 10	tidak ada masalah multikolonieritas
Komitmen Organisasi	1.494 < 10	tidak ada masalah multikolonieritas
Kepuasan Kerja	1.254 < 10	tidak ada masalah multikolonieritas

Berdasarkan tabel 3 di atas hasil penghitungan diperoleh nilai *tolerance* variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja <10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflasi Faktor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF > 10. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolineritas dan model regresi layak digunakan.

b. UJI HETEROKEDASITAS

Tabel 4
Uji Heterokedasitas

Variabel	Sig	keterangan
Kepemimpinan	0.122 > 0,05	tidak ada masalah heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0.963 > 0,05	tidak ada masalah heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0.868 > 0,05	tidak ada masalah heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel independen lebih dari 0,05. Kepemimpinan $0,122 > 0,05$ Komitmen Organisasi $0,963 > 0,05$ Kepuasan Kerja $0,868 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 6
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.765	2.716		1.754	.084
	X1	.701	.171	.399	4.101	.000
	X2	-.019	.147	-.013	-.126	.900
	X3	.587	.120	.460	4.880	.000

Berdasarkan tabel 6 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.765 + 0,701X_1 - 0,019X_2 + 0,587X_3 + e$$

a. Uji t-statistik

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Kepemimpinan sebesar 4.101. Nilai signifikansi untuk Kepemimpinan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Leave Work*.

Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi sebesar - 0,126. Nilai signifikansi untuk Komitmen Organisasi sebesar 0,900 lebih besar dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Intention To Leave Work*.

Sedangkan hasil pengujian nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja sebesar 4.880. Nilai signifikansi untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Leave Work*.

b. Uji F

Tabel 6

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.088	3	37.696	22.304	.000(a)
	Residual	125.066	74	1.690		
	Total	238.154	77			

Berdasarkan tabel 6 hasil tersebut diperoleh nilai F uji sebesar 22.304 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df(n1) = K - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df(n2) = N - K = 78 - 3 = 75$$

Dari hasil perhitungan ini diperoleh nilai F tabel sebesar 2,73. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 100%, tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan tingkat kepercayaan yang disyaratkan yaitu sebesar 99% ($\alpha = 1\%$), dari hasil nilai F tabel menunjukkan bahwa $F_{uji} > F_{tabel}$ ($22,304 > 2,73$), yang mengartikan bahwa ada pengaruh signifikansi antara variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention To Leave Work*. Dimana H_{04} diterima artinya terdapat beberapa variabel bebas yang memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel terikat (*Intention To Leave Work*).

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Leave Work* di perusahaan PT Gatra Mapan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 4.101 dan signifikansi sebesar 0,000. Pada perusahaan PT Gatra Mapan nilai Kepemimpinan apabila terjadi kenaikan akan mempengaruhi *Intention To Leave Work* pada perusahaan tersebut.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Intention To Leave Work* di perusahaan PT Gatra Mapan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi -0,126 dan signifikansi sebesar 0,900. Pada perusahaan PT Gatra Mapan nilai Komitmen Organisasi apabila terjadi kenaikan atau penurunan tidak akan mempengaruhi *Intention To Leave Work* pada perusahaan tersebut.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Leave Work* di perusahaan PT Gatra Mapan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 4.880 dan signifikansi sebesar 0,000. Pada perusahaan PT Gatra Mapan Kepuasan Kerja apabila terjadi kenaikan akan mempengaruhi *Intention To Leave Work* pada perusahaan tersebut.
4. Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intention To Leave Work* pada perusahaan PT Gatra Mapan, hal ini dibuktikan bahwa hasil nilai F tabel menunjukkan bahwa $F_{uji} > F_{tabel}$ ($22,304 > 2,73$), yang mengartikan bahwa ada pengaruh signifikansi antara variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention To Leave Work*.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil penelitian, maka diajukan ada beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Kurun waktu dalam penelitian ini adalah 3 tahun yaitu 2014-2016 yang mana data dalam penelitian ini kurang menggambarkan kondisi dalam jangka waktu yang lebih panjang.
2. Selain memperpanjang periode dan memasukkan variabel-variabel bebas lainnya dalam penelitian selanjutnya, perlu dilakukan juga dengan memperbanyak sampel dengan jumlah data yang lebih besar agar kesalahan-kesalahan yang sering terjadi pada asumsi dapat dihindari.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan PT Gatra Mapan memberikan lebih banyak lagi fasilitas terhadap karyawan agar karyawan lebih nyaman dan semangat dalam bekerja, dengan demikian karyawan memberikan loyalitas terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan bisa mencapai target-target yang sudah ditentukan.
2. Diharapkan perusahaan PT Gatra Mapan dalam organisasinya memberikan motivasi dan *reffereshing* bersama terhadap karyawannya karena hal ini dapat membantu keeratan dan kepedulian antar karyawan agar karyawan tidak saling bermusuhan antar karyawan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Saputra, Wahidin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Publishing.
- Kuntjoro, Mudjarad. 2002. *Metode Kuantitatif*, UPP AMP YPKPN, Yogyakarta.
- Witasari, Lia. 2009. *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap Turn over intention*. Tesis Studi Magister manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Shobirin, Muhammad. 2016. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan PT. Bank BTPN Mitra usaha rakyat*. Area Semarang 1. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang. Vol. 02, No. 02. Maret 2016.

*) Nur Hamimah adalah Ummi Fakultas Ekonomi Unisma

**) Abd. Kodir Djaelani, Adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) Afi Rahmat S, Adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

