



Berdasarkan tabel di atas dapat memberikan penjelasan bahwa data responden berdasarkan usia dari 43 responden menjadi subyek penelitian dari usia terendah yaitu 20-23 tahun sebanyak 9 responden dengan presentase 21%, usia 24-26 tahun sebanyak 23 responden dengan presentase 54%, usia tertua 27-29 tahun sebanyak 11 responden dengan presentase 25%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 24 sampai 26 tahun.

Selanjutnya deskripsi data berdasarkan data demografinya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan usia responden

Tabel 5  
Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	N	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	20 – 23 Tahun	9	126.22	10.195
	24 – 26 Tahun	23	132.86	5.829
	27 – 29 Tahun	11	131.09	4.036
Komitmen Organisasi	20 – 23 Tahun	9	107.22	12.627
	24 – 26 Tahun	23	121.61	4.871
	27 – 29 Tahun	11	118.64	5.887

Dari tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori usia yaitu 9 responden yang berusia antara 20 – 23 tahun, usia 24 – 26 tahun sebanyak 23 responden, dan usia 27 – 29 tahun sebanyak 11 responden. Pada variabel kepuasan kerja nilai rata-

rata tertinggi ada pada responden yang berusia antara 20-23 tahun dengan nilai mean 132.86. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berusia 27-29 tahun dengan nilai mean 126.22. Pada variabel komitmen organisasi nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang berusia antara 24-26 tahun dengan nilai mean 121.61. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berusia 20-23 tahun dengan nilai mean 107.22.

## 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti mengelompokkan data responden berdasarkan jenis kelamin untuk mendapatkan manakah jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin. Berikut gambaran umum subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 6

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	18	42 %
Perempuan	25	58 %
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Tabel diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 43 responden yang menjadi subyek penelitian, diperoleh 18 responden laki-laki dengan presentase 43% dan 25 jumlah responden perempuan dengan presentase 58%. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7.

Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Jenis kelamin

<b>Variabel</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>	Laki-laki	18	130.83	8.713
	Perempuan	25	131.43	5.624
<b>Komitmen Organisasi</b>	Laki-laki	18	114.83	12.205
	Perempuan	25	120.27	5.285

Dari tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori jenis kelamin diperoleh 18 responden laki-laki dan 25 jumlah responden perempuan. Pada variabel kepuasan kerja nilai rata-rata tertinggi ada pada responden perempuan dengan nilai mean 131.43. Pada variabel komitmen organisasi nilai rata-rata tertinggi ada pada responden perempuan dengan nilai mean 120.27.

### 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam mengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja peneliti membaginya menjadi 3 pengelompokkan berdasarkan bulan. Berikut gambaran umum subyek penelitian berdasarkan lama bekerja:

Tabel 8

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
3 – 14 Bulan	12	27 %
15 – 25 Bulan	25	50 %
26 – 36 Bulan	10	23 %
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja dari 43 responden yang menjadi subyek penelitian di dapat 12 responden yang bekerja antara 3 sampai 14 bulan dengan presentase 27%, 25 responden yang bekerja antara 14 sampai 25 bulan dengan presentase 50%, dan 10 responden yang bekerja antar 26 sampai 36 bulan dengan presentase 23%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja antara 15 sampai 25 bulan atau sekitar dua tahun.

Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 9.

Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Lama Bekerja

Variabel	Lama Mengajar	N	Mean	Std. Deviation
<b>Kepuasan Kerja</b>	3 - 14 bulan	12	129.92	8.579
	15 - 25 bulan	25	134.38	2.844
	26 - 36 bulan	10	130.33	3.428
<b>Komitmen Organisasi</b>	3 - 14 Bulan	12	116.31	10.795
	15 - 25 Bulan	25	121.62	4.011
	26 - 36 Bulan	10	118.89	6.314

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja di dapat 12 responden yang bekerja antara 3-14 bulan, 25 responden yang bekerja antara 15-25 bulan, dan 10 responden yang bekerja antara 26-36 bulan. Pada variabel kepuasan kerja nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang lama bekerja antara 15-25 bulan dengan nilai mean 134.38. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang lama bekerja antara 3-14 bulan dengan nilai mean 129.92. Pada variabel komitmen organisasi nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang lama bekerja antara 15-25 bulan dengan nilai mean 121.62. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang lama bekerja antara 3-14 bulan dengan nilai mean 116.31.

## B. Deskripsi Data Subyek

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, standard deviasi, varians, dan lain-lain. Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistic* SPSS 16.00 *for windows* dapat diketahui skor rata-rata (*mean*) dan standard deviasi dari jawaban subjek terhadap skala ukur sebagai berikut:

Tabel 10

Deskriptif Data

Variabel	Mean	Std. Deviation	Jumlah
Kepuasan Kerja	131.21	6.860	43
Komitmen Organisasi	118.23	8.842	43

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah subyek yang diteliti baik dari skala kepuasan kerja maupun skala komitmen organisasi adalah 43 orang. Untuk kepuasan kerja nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 131.21 dan nilai standard deviasinya adalah 6.860. Untuk variabel komitmen organisasi nilai rata-ratanya (*mean*) adalah 118.23 dan nilai standard deviasinya adalah 8.842.





dalam penelitian ini. Sehingga instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan subyek uji coba instrumen ini.

Adapun hasil yang didapat setelah uji coba, ternyata instrumen ini memiliki tingkat validitas yang tinggi dan instrumen ini layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Hal itu terbukti dari hasil uji coba pertama ini yaitu dari 20 item terseleksi, terdapat 20 item yang memiliki daya diskriminasi item lebih dari ketetapan  $r$  tabel yaitu lebih besar dari 0,374 atau dapat dikatakan daya diskriminasinya valid. Karena pada dasarnya, Azwar, (2004) mengatakan bahwa uji daya diskriminasi item dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 16,00 version, dengan melihat kaidah bahwa harga koefisien *corrected item total* correlation lebih dari atau sama dengan  $\geq 0,3$ . Instrumen ini dapat dikatakan valid sebagai instrumen pengumpul data, karena dilihat dari hasil output reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.648 yaitu lebih besar dari 0.30 sehingga dapat dinyatakan item-item tersebut valid dan daya diskriminasinya tinggi artinya semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data. Dikatakan sangat reliabel karena nilai koefisiensi lebih dari 0.70. Adapun data daya diskriminasi item terseleksi sebagai berikut:

Tabel.11  
Uji Daya Diskriminasi Aitem Instrumen turnover intention

Aitem	Corrected Item Total Correlation	Pembanding r Tabel	Keterangan Diskriminasi Item
AITEM 1	.422	0.374	VALID
AITEM 2	.508	0.374	VALID
AITEM 3	.552	0.374	VALID
AITEM 4	.435	0.374	VALID
AITEM 5	.457	0.374	VALID
AITEM 6	.696	0.374	VALID
AITEM 7	.696	0.374	VALID
AITEM 8	.396	0.374	VALID
AITEM 9	.429	0.374	VALID
AITEM 10	.543	0.374	VALID
AITEM 11	.519	0.374	VALID
AITEM 12	.396	0.374	VALID
AITEM 13	.638	0.374	VALID
AITEM 14	.653	0.374	VALID
AITEM 15	.649	0.374	VALID
AITEM 16	.385	0.374	VALID
AITEM 17	.403	0.374	VALID
AITEM 18	.498	0.374	VALID
AITEM 19	.396	0.374	VALID
AITEM 20	.548	0.374	VALID

Tabel 12  
Reliabilitas Instrumen Turnover Intention

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.648	.662	20



digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan responden uji coba instrumen ini.

Adapun hasil yang didapat setelah uji coba, ternyata instrumen ini memiliki tingkat validitas yang tinggi pula dan instrumen ini layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Hal itu terbukti dari hasil uji coba pertama ini yaitu dari 24 item terseleksi, terdapat 24 item yang memiliki daya diskriminasi item lebih dari ketetapan  $r$  tabel yaitu lebih besar dari 0,374 atau dapat dikatakan daya diskriminasinya dapat dikaakan valid. Karena pada dasarnya, Azwar, (2004) mengatakan bahwa uji daya diskriminasi item dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 16,00 version, dengan melihat kaidah bahwa harga koefisien *corrected item total correlation* lebih dari atau sama dengan  $\geq 0,3$ . Instrumen ini dapat dikatakan valid sebagai instrumen pengumpul data, karena dilihat dari hasil output reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.879 yaitu lebih besar dari 0.30 sehingga dapat dinyatakan item-item tersebut valid dan daya diskriminasinya tinggi artinya semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data. Dikatakan sangat reliabel karena nilai koefisiensi lebih dari 0.70. Adapun data daya diskriminasi item terseleksi sebagai berikut:

Tabel.13  
Uji Daya Diskriminasi Aitem Instrumen Kepuasan kerja

Aitem	Corrected Item Total Correlation	Pembanding r Tabel	Keterangan Diskriminasi Item
AITEM 1	.391	0.374	VALID
AITEM 2	.704	0.374	VALID
AITEM 3	.550	0.374	VALID
AITEM 4	.662	0.374	VALID
AITEM 5	.679	0.374	VALID
AITEM 6	.560	0.374	VALID
AITEM 7	.483	0.374	VALID
AITEM 8	.535	0.374	VALID
AITEM 9	.498	0.374	VALID
AITEM 10	.522	0.374	VALID
AITEM 11	.385	0.374	VALID
AITEM 12	.618	0.374	VALID
AITEM 13	.560	0.374	VALID
AITEM 14	.393	0.374	VALID
AITEM 15	.709	0.374	VALID
AITEM 16	.585	0.374	VALID
AITEM 17	.539	0.374	VALID
AITEM 18	.562	0.374	VALID
AITEM 19	.605	0.374	VALID
AITEM 20	.515	0.374	VALID
AITEM 21	.485	0.374	VALID
AITEM 22	.503	0.374	VALID
AITEM 23	.573	0.374	VALID
AITEM 24	.523	0.374	VALID

Tabel.14  
Reliabilitas Instrumen Kepuasan kerja

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</b>	<b>N of Items</b>
.879	.888	24

### 3. Skala Komitmen organisasi

Skala Komitmen organisasi ini juga merupakan buatan dari peneliti yang diambil dari definisi operasional yang dimana skala ini belum pernah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga skala ini harus di uji coba agar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data pada penelitian lanjutan

Skala ini memiliki 24 item yang kemudian disebar kepada responden dan terseleksi 24 item. Instrumen ini cukup memiliki validasi data sebagai pengumpul data untuk penelitian lanjutan dengan nilai diskriminasi item yang sangat tinggi. Terbukti dari 24 item kemudian terseleksi 24 item dengan nilai reliabilitas yang sangat tinggi yaitu 0,785. Maka di sini peneliti telah menguji coba instrumen ini sehingga ada butir-butir yang terseleksi agar mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan. Maksud peneliti melakukan uji coba instrumen ini agar memiliki kesetaraan

subjek pada sampel yang akan peneliti gunakan untuk mengukur variabel-variabel di atas.

Jadi responden yang akan digunakan untuk uji coba instrumen ini memiliki ketentuan karyawan Pizza Hut di Surabaya. Populasi yang peneliti pilih ialah karyawan Pizza Hut di Surabaya, berbeda dengan sampel yang nantinya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sehingga instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan responden uji coba instrumen ini.

Adapun hasil yang didapat setelah uji coba, ternyata instrumen ini memiliki tingkat validitas yang tinggi pula dan instrumen ini layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Hal itu terbukti dari hasil uji coba pertama ini yaitu dari 24 item terseleksi, terdapat 24 item yang memiliki daya diskriminasi item lebih dari ketetapan  $r$  tabel yaitu lebih besar dari 0,374 atau dapat dikatakan daya diskriminasinya dapat dikaakan valid. Karena pada dasarnya, Azwar, (2004) mengatakan bahwa uji daya diskriminasi item dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 16,00 version, dengan melihat kaidah bahwa harga koefisien *corrected item total correlation* lebih dari atau sama dengan  $\geq 0,3$ . Instrumen ini dapat dikatakan valid sebagai instrumen pengumpul data, karena dilihat dari hasil output reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.785 yaitu lebih besar dari 0.30 sehingga dapat dinyatakan item-item tersebut

valid dan daya diskriminasinya tinggi artinya semua item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data. Dikatakan sangat reliabel karena nilai koefisiensi lebih dari 0.70. Adapun data daya diskriminasi item terseleksi sebagai berikut:





Tabel.15  
Uji Daya Diskriminasi Aitem Instrumen Komitmen organisasi

Aitem	Corrected Item Total Correlation	Pembanding r Tabel	Keterangan Diskriminasi Item
AIEM 1	.456	0.374	VALID
AIEM 2	.543	0.374	VALID
AIEM 3	.383	0.374	VALID
AIEM 4	.598	0.374	VALID
AIEM 5	.612	0.374	VALID
AIEM 6	.409	0.374	VALID
AIEM 7	.409	0.374	VALID
AIEM 8	.458	0.374	VALID
AIEM 9	.676	0.374	VALID
AIEM 10	.534	0.374	VALID
AIEM 11	.462	0.374	VALID
AIEM 12	.546	0.374	VALID
AIEM 13	.504	0.374	VALID
AIEM 14	.650	0.374	VALID
AIEM 15	.453	0.374	VALID
AIEM 16	.559	0.374	VALID
AIEM 17	.563	0.374	VALID
AIEM 18	.420	0.374	VALID
AIEM 19	.720	0.374	VALID
AIEM 20	.406	0.374	VALID
AIEM 21	.674	0.374	VALID
AIEM 22	.481	0.374	VALID
AIEM 23	.407	0.374	VALID
AIEM 24	.612	0.374	VALID

Tabel.16  
Reliabilitas Instrumen Komitmen organisasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.796	24

#### D. HASIL ANALISIS DATA

##### 1. Uji Prasyarat

##### a) Uji Normalitas

Penelitian ini digunakan uji normalitas menggunakan uji normalitas *Chi- Kuadrat atau Chi-Square* dengan bantuan SPSS 16. Dengan menggunakan kaidah sebagai berikut :

Jika signifikansi  $> 0.05$  maka distribusi data adalah normal.

Jika signifikansi  $< 0.05$  maka distribusi data adalah tidak normal.

Tabel.17  
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Chi-Square</i>	Keterangan
Turnover Intention	0.584	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0.946	Berdistribusi Normal
Komitmen Organisasi	0.945	Berdistribusi Normal

Pada uji *Chi-Square* variabel Turnover Intention diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.584 > 0.05$ , maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Variabel kepuasan

kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.946 > 0.05$ , maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.945 > 0.05$ , maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah jika signifikansi  $< 0.05$ , maka hubungannya linier dan jika signifikansi  $> 0.05$  maka hubungannya adalah tidak linier. Dapat dilihat dari table berikut :

Tabel. 18  
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	R Square	F	Keterangan
Turnover Intention, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	0.01	0.279	7.730	Linier

Hasil Uji Linieritas pada variabel turnover Intention, kepuasan Kerja dan komitmen organisasi pada karyawan pizza hut Surabaya menunjukkan taraf signifikansi sebesar  $0.01 < 0.05$  yang artinya bahwa terdapat hubungan yang linier antara Intention, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

## 2. Uji Hipotesis

Hasil uji yang diajukan dalam penelitian ini adalah hubungan antara *intention turnover* ditinjau dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan pizza hut di Surabaya. Untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini dilakukan analisa data berdasarkan data yang telah disebarakan. Dengan menggunakan teknik uji analisis regresi ganda. Hasil hipotesa dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 19  
Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Variabel	Signifikansi	Koefisien Korelasi	Jumlah
Kepuasan Kerja	0.001	-0.455	43
Komitmen Organisasi	0.001	-0.475	43
Turnover Intention, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	0.000	0.554	43

Dari tabel ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *intention turnover* dengan kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi  $0.001 < 0.05$  yang artinya variabel ini terdapat hubungan *intention turnover* dengan kepuasan kerja. Nilai korelasi menunjukkan nilai negatif -0.455 yang berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *intention turnover* pada karyawan.

Hubungan yang signifikan juga terdapat pada *intention turnover* dengan Komitmen Organisasi, dengan

tingkat signifikansi  $0.001 < 0.05$  yang artinya variabel ini terdapat hubungan *intention turnover* dengan Komitmen Organisasi. Nilai korelasi menunjukkan nilai negatif  $-0.475$  yang berarti semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat *intention turnover* pada karyawan.

Terakhir diketahui tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya variabel ini terdapat hubungan *intention turnover* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan pizza hut di Surabaya. Nilai korelasi menunjukkan nilai positif  $0.554$  berarti *turnover intention* mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 20

## Deskriptif Statistik

Variabel	Rata- rata	Standart Deviasi	Jumlah
Turnover Intention	45.0698	5.47894	43
Kepuasan Kerja	73.0465	6.98622	43
Komitmen Organisasi	65.4651	6.49303	43

Dalam penelitian ini peneliti menyajikan sebuah deskripsi table yang diperoleh analisis statistik. Dari tabel ini dapat diketahui perbedaan rata- rata dari setiap variabel. Dari hasil tabel diatas dapat diketahui rata- rata paling tinggi yaitu Kepuasan Kerja menunjukkan nilai rata- rata sebesar 73.0465.

Dan Komitmen Organisasi sebesar 65.4651. sedangkan Turnover Intention hanya sebesar 45.0698. Namun hal yang sama pada standart deviasi , nilai yang tertinggi diperoleh Kepuasan Kerja menunjukan nilai standart deviasi sebesar 6.98622. Dan Komitmen Organisasi sebesar 6.49303. sedangkan Turnover Intention hanya sebesar 5.47894.



## E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji hubungan *intention turnover intention* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Pizza Hut di Surabaya, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian tersebut.

Hasil penelitian yang didapatkan dari uji hipotesis dengan teknik analisis regresi linier ganda menemukan adanya hubungan antara *intention turnover* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Pizza Hut di Surabaya. Hubungan yang signifikan antara *intention turnover* dengan kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi  $0.001 < 0.05$  yang artinya variabel ini terdapat hubungan *intention turnover* dengan kepuasan kerja. Hubungan yang signifikan juga terdapat pada *intention turnover* dengan Komitmen Organisasi, dengan tingkat signifikansi  $0.001 < 0.05$  yang artinya variabel ini terdapat hubungan *intention turnover* dengan Komitmen Organisasi. Terakhir diketahui tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya variabel ini terdapat hubungan *intention turnover* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan pizza hut di Surabaya.

Hal ini sesuai dengan teori Price dan Mueller (dalam Dong-Hwan Chu dan Jung-Min Son 2012) menambahkan pernyataannya bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja, termasuk pemberian upah, integrasi

sosial, komunikasi formal, sentralisasi karyawan, rutinitas pekerjaan yang cenderung ke arah burnout, peran atau tugas yang berlebihan, kesempatan promosi dan pengembangan karir, pelatihan umum, dukungan pengawas, dukungan rekan kerja, dan distribusi keadilan.

Mathis dan Jackson (2006) menegaskan dan mendefinisikan pula mengenai kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor timbulnya turnover intention yaitu keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar (Elangovan, 2001). Salah satu cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan mereka akan pekerjaan mereka selama ini adalah dengan suatu tindakan dimana tindakan ini merupakan respon karyawan yang bersifat destruktif aktif. Tindakan tersebut berupa (*turnover/quit*), yaitu perilaku atau tindakan karyawan yang ditujukan ke arah meninggalkan organisasi. Perilaku ini mencakup pencarian suatu posisi baru di luar organisasi maupun meminta untuk berhenti.

March dan Simon (dalam Dong-Hwan Chu dan Jung-Min Son 2012) *turnover intention* adalah awal nyata seseorang meninggalkan pekerjaannya karena kedua faktor yang mempengaruhi perasaannya untuk meninggalkan organisasi tersebut yaitu konsep organisasi sebagai kepuasan pekerjaan dan komitmen organisasi itu sendiri.







implikasi untuk praktek manajerial dalam penelitian ini dibahas dan diajukan.

