

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA PADA PT. SURYA SUMBER DAYA ENERGI SURABAYA

Sulastris Irbayuni

Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, UPN Veteran Jawa Timur
Jl.Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Surabaya

lastree27@ymail.com

ABSTRAK

Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Agar suatu perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan maka kontinuitas kerja karyawan harus selalu dapat dipertahankan. Topik penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. Perusahaan mengalami penurunan kinerja yang dilihat dari pendapatan perusahaan yang menurun, sehingga perusahaan dalam keadaan kurang baik dalam pencapaian tujuannya yaitu dalam meningkatkan laba perusahaan. Menurunnya hasil penjualan dan laba bersih perusahaan disebabkan banyaknya karyawan yang keluar selama tahun 2007-2010 yang sangat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa jika jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya keinginan untuk berhenti bekerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) serta keinginan untuk pindah kerja (Y). Dalam penelitian ini sumber datanya diperoleh dari data primer dan teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis multivariate dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja tidak mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja, sedangkan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Kata kunci : kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah kerja

ABSTRACT

Labor problem is one serious problem to get attention. Due to the success of a company depends on the merits of labor in doing his job. In order that a company can develop in accordance with the corporate goals of continuity of employment should always be maintained. This research topic is the influence of compensation, job satisfaction and organizational commitment to intent to leave a job at PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. The Company experienced a decrease in performance as seen from the declining

corporate earnings, so the company in a state less well in achieving its goal of improving corporate profits. The decline in sales and net profit due to the many employees who came out during the years 2007-2010 which is very annoying achievement of corporate goals. This suggests that if the amount of employees who come out are not consistent and tend to have increased it can be said there are problems with a high desire to quit work. Variables used in this research is the compensation (X1), job satisfaction (X2) and organizational commitment (X3) and intent to leave a job (Y). In this research the source of the data obtained from primary data and the sampling technique used was simple random sampling. Data analyzed used in this research is a multivariate analysis with Structural Equation Modeling (SEM). The results of this research indicate that the compensation and job satisfaction has no contribution to intent to leave a job while organizational commitment have contributed to the intent to leave a job.

Keywords : *Compensation, Job Satisfaction, Organization Commitment, and Intent to Leave a job*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. Perusahaan yang berorientasi pada kepentingan pelanggan memerlukan budaya dukungan dan budaya prestasi sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Dengan kata lain, organisasi yang memiliki orientasi demikian akan mengutamakan aspek efisiensi dan efektifitas hasil, sehingga organisasi tersebut akan berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat guna dan terarah, dimulai sejak rekrutmen sampai penempatannya melalui proses perencanaan yang matang. Oleh karena itu, harus dilakukan semacam penilaian terhadap *performance* setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi.

Dalam era pembangunan sekarang ini manajemen di bidang sumber daya manusia juga mengalami kemajuan yang pesat. Karena itulah perlunya diadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap sumber yang ada, khususnya tenaga kerja manusia untuk masa sekarang maupun yang akan datang. Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Agar suatu perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan maka kontinuitas kerja karyawan harus selalu dapat dipertahankan. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi harus dipertahankan. Pada hakekatnya kegiatan perusahaan merupakan upaya bersama antar pelaku dalam usaha tersebut yang diarahkan baik untuk pertumbuhan perusahaan maupun kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan karyawan. Segala usaha yang dilakukan manusia dalam hidupnya adalah untuk memperoleh kesejahteraan dan diarahkan untuk perolehan kebahagiaan atau disebut kepuasan hidup.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. kepuasan kerja akan

memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang, apabila waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan semakin banyak, tingginya tingkat sosial, banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya dan sebagainya. Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja. (Mathis dan Jackson, 2001 : 100).

Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja . (Mathis dan Jackson, 2001 : 100)

Selain itu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya adalah kompensasi. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja di organisasi. (Atmajawati, 2007:5). Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari para pegawai. Kompensasi merupakan suatu bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain. Teori ini didasari bahwa seorang pekerja memformulasikan rasio *outcome-nya* (termasuk gaji) dengan input. Rasio ini kemudian dibandingkan dengan rasio *outcome (input)* dan beberapa sumber yang menjadi acuan. Jika gaji yang diterima pekerja kurang dari yang lainnya, akan menimbulkan adanya perasaan diperlakukan tidak adil (*inequitable*) atas pembayaran yang diberikan. Sehingga ketidakpuasan akan gaji tersebut, dalam jangka waktu yang tidak lama individu tersebut memilih keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain. (Saraswati, 2007:3)

Turnover yang tinggi pada suatu departemen atau divisi organisasi, menunjukkan bahwa departemen yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin dimotivasi oleh harapan-harapan akibat positif yang menguntungkan dalam pekerjaannya yang baru, karena karyawan menginginkan penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, perkembangan karier, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya. Jika kemudian karyawan tersebut memperoleh apa yang diharapkan, maka hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri sendiri dan kepuasan. (Atmajawati, 2007:17)

Demikian pula pada PT. Surya Sumber Daya Energi, empat tahun belakangan ini mengalami penurunan kinerja yang dapat dilihat dari pendapatan perusahaan yang menurun, karena adanya penurunan jumlah pelanggan. Salah satu menurunnya hasil penjualan dan laba bersih perusahaan disebabkan banyaknya karyawan yang keluar yang sangat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2007 adalah sebesar 11 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2008 adalah sebesar 25 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan sebesar 14 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2009 adalah 57 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan 32 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jika jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami

peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya keinginan untuk berhenti bekerja.

Merupakan suatu kenyataan bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Apabila seseorang telah meyumbang sebagian waktu, tenaga dan pemikirannya pada suatu organisasi tertentu, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan yang sesuai dengan beban kerjanya. Jika kompensasi yang diberikan sesuai tentunya prestasi kerja yang dicapai juga memuaskan. Berangkat dari pemikiran tersebut, dewasa ini masalah kompensasi di pandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kompensasi tidak lagi di pandang sebagai pemuas kebutuhan material tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Panggabean (2002) menyatakan bahwa: “kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.”

Siswanto Sastrohadwiryo dalam Atmajawati (2007:7) berpendapat bahwa kompensasi ialah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena mereka telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (2002 : 181). Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2000:119) kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) Kompensasi Langsung, merupakan hak pegawai dan menjadi kewajiban organisasi untuk membayarnya, yang terdiri dari (a) Gaji, yaitu balas jasa dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, (b) Insentif, yaitu balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, dan (c) Tunjangan, merupakan jasa yang dibayar kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. (2) Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan.

Salah satu sasaran penting dalam rangkaian manajemen sumber daya manusia dalam situasi organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut dan akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Salah satu faktor yang memungkinkan tumbuhnya kepuasan kerja termaksud adalah pengaturan yang tepat dan adil atas pemberian kompensasi kepada para karyawan. Davis (1990 : 105) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai “seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Apabila karyawan tergantung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Jadi kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian-bagian seseorang.

Kepuasan bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu rasa bangga, puas dan keberhasilan melaksanakan tugas dan pekerjaan sampai tuntas. Prestasi atau hasil kerja memberikan seseorang status sosial dan pengakuan dari lingkungan masyarakat. Variabel kepuasan kerja yaitu terpenuhinya berbagai keinginan, kemauan dan kebutuhan karyawan akan dapat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja yang ditinjau dari indikator: pekerjaan itu sendiri, promosi, dan kondisi kerja. (Atmajawati, 2007:57)

Sementara pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi itu timbul justru karena adanya prestasi kerja yang tinggi. Karena dengan prestasi kerja yang tinggi

mengakibatkan balas atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil dan memadai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Akibat yang mungkin timbul dari perasaan tidak puas terhadap pekerjaan adalah :

a. Pergantian Karyawan

Seorang karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan bertahan lebih lama dalam perusahaan. Sedangkan karyawan yang merasa tidak puas akan meninggalkan perusahaan tempat kerjanya untuk mencari perusahaan lain. Tinggi rendahnya tingkat pergantian karyawan dapat digunakan sebagai indikator tentang kepuasan kerja disuatu perusahaan.

b. Absensi

Karyawan tidak masuk kerja mempunyai berbagai macam alasan misalnya sakit, izin, cuti dan sebagainya. Karyawan yang merasa tidak puas akan lebih memanfaatkan kesempatan tidak masuk bekerja. Banyak sedikitnya karyawan yang tidak masuk kerja memberikan gambaran tentang kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Dan untuk meneliti sebab-sebab tidak masuknya karyawan dapat dengan mengadakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung kemudian menentukan langkah selanjutnya.

c. Meningkatkan Kerusakan

Apabila karyawan memunjukkan keengganan untuk melakukan pekerjaan karena dihadapkan pada suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan maka ketelitian kerja dan rasa tanggung jawab terhadap hasil karyanya cenderung menurun. Salah satu akibatnya sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Akibat lebih lanjut yaitu timbulnya kerusakan yang melebihi batas normal.

Menurut Robbins (1996:152) menyatakan bahwa dari banyak literatu mendikasikan faktor-faktor penting kepuasan kerja yaitu *mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, and supportive colleagues*.

a. Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaan mereka. Karakteristik seperti ini membuat kerja secara mental menantang.

b. Pemberian gaji yang adil.

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipresepsikan adil, tidak membingungkan dan sesuai dengan harapan.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk keamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugasnya dengan baik. Karyawan lebih menyukai kondisi fisik organisasi yang tidak berbahaya.

d. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Di dalam dunia kerja, akan sering kita jumpai orang yang merasa sangat dekat dan mencintai pekerjaannya tetapi merasa tidak cocok dengan organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja. Sebaliknya, banyak pula kenyataan bahwa seseorang yang merasa tidak cocok terhadap pekerjaannya tetapi sangat loyal dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya. Sikap-sikap seperti itu berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dan melibatkan diri dengan organisasi serta anggaran untuk meninggalkannya. Dengan demikian penting untuk

menciptakan komitmen karyawan pada organisasi karena merekalah yang menentukan sebagian besar dari keberhasilan organisasi.

Menurut Mutiara (2004 : 94) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi yaitu Keyakinan, Keinginan Berusaha dan Keinginan Tetap Tinggal. Definisi komitmen organisasi adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi, dengan indikator :

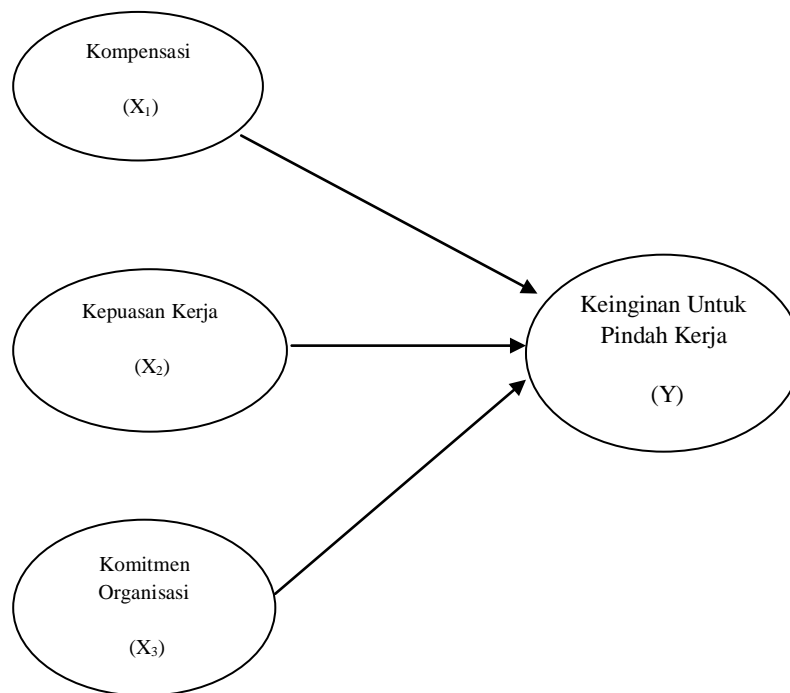
1. Kemauan merupakan keinginan atau niat. Dalam hal ini keinginan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan.
2. Kesetiaan adalah sebuah hubungan di suatu keadaan yang ditandai dengan kelayaitasan seseorang. Hal ini ditunjukkan karyawan dengan tidak ingin pindah kerja dari perusahaan tersebut.
3. Kebanggaan karyawan merupakan suatu perasaan puas dan lega saat kita mencapai sesuatu yang kita inginkan. Dalam hal ini karyawan akan merasa bangga bekerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

Robbins (1998:182) menyatakan bahwa karyawan yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan atau faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, akan dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Ketidakpuasan mereka umumnya selalu dikaitkan dengan masalah-masalah penurunan kinerja yang termasuk di dalamnya terjadi keterlambatan dalam bekerja, tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan tingkat ketidakhadiran atau kemangkiran yang tinggi.

Keinginan Untuk Pindah Kerja karyawan dapat terjadi di antara karyawan yang merasa puas karena tertarik oleh harapan yang sangat positif mengenai pekerjaan di luar atau yang memutuskan untuk mengikuti nilai-nilai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Apabila seseorang ingin meninggalkan pekerjaan yang tidak disenangi (tetapi terkendala oleh beberapa sebab, misalnya: kurangnya pekerjaan yang menarik, faktor-faktor ekstern seperti karier pasangan hidup dan lain-lain), maka bentuk Keinginan Untuk Pindah Kerja dan pengunduran diri dapat berupa kemangkiran, kelesuan dan sebagainya.

Sebagian besar perusahaan mengidentifikasi penyebab utama tingginya angka Keinginan Untuk Pindah Kerja karyawan karena adanya gaji yang tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain. Hal ini diikuti dengan rendahnya semangat kerja ditempat kerja, tidak ada kesempatan untuk maju, komunikasi yang buruk, ketidak acuhan majikan atau perusahaan, dan adanya rasa jemu pada diri karyawan. Dalam tingkat posisi yang lebih rendah, penyebabnya adalah adanya lingkungan kerja yang buruk, praktek perekrutan karyawan yang buruk, prosedur perusahaan yang buruk dan insentif yang jelek (Grensing, 1997:141).

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Olahan

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu :

Kompensasi (X₁)

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk financial kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Atmajawati (2007 : 21) indikator kompensasi terdiri atas:

1. Gaji adalah merupakan imbal balik perusahaan terhadap karyawan atas kerja mereka.
2. Insentif adalah kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan organisasi atas prestasi kerja mereka yang memenuhi target.
3. Tunjangan adalah kebijakan perusahaan terhadap karyawan berdasar loyalitas karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan Kerja (X₂)

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Atmajawati (2007 : 21), indikator kepuasan kerja terdiri atas :

1. Pekerjaan itu sendiri yaitu pembagian tugas yang jelas sesuai dengan posisi karyawan.
2. Promosi merupakan penghargaan berupa kenaikan pangkat jika seseorang tersebut berprestasi.
3. Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Komitmen Organisasi (X₃)

Merupakan sikap atau loyalitas karyawan kepada organisasi dan ditandai dengan partisipasi pada organisasi sebagai titik fokus dan berlanjut sampai organisasi mencapai sukses. Indikator pada variabel diukur dengan (Nugrahaini, 2008 : 8) :

1. Kemauan merupakan keinginan atau niat untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan.
2. Kesetiaan adalah ditunjukkan dengan karyawan tidak ingin pindah kerja dari perusahaan tersebut.
3. Kebanggaan ditunjukkan dengan karyawan akan merasa bangga bekerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

Keinginan Untuk Pindah Kerja (Y)

Keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar. Keinginan Untuk Pindah Kerja karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Atmajawati (2007 : 21), indikator keinginan untuk pindah kerja terdiri atas:

- a. Skill merupakan keahlian yang dimiliki pegawai
- b. Kebutuhan hidup adalah pemenuhan sandang, pangan, papan seseorang
- c. Lingkungan kerja adalah situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Teknik pengukuran menggunakan Skala Likert dan skala pengukuran menggunakan skala interval.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi di Surabaya yang berjumlah 177 karyawan. Dalam penelitian ini tidak semua karyawan dijadikan sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan memperhatikan faktor-faktor karyawan pada bagian produksi, marketing dan pengiriman yang telah bekerja selama 2 tahun. Teknik penentuan sampel berdasarkan pedoman pengukuran sampel menurut Augusty (2002:48), antara lain : besar sampel adalah jumlah indikator dikalikan 5-10. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 12 indikator $\times 10 = 120$ karyawan.

Teknik Analisis

Data yang diambil merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari 120 orang responden melalui alat pengumpul data daftar pertanyaan. Selain itu data yang diperoleh dari perusahaan berupa dokumentasi perusahaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis multivariate dengan *Structural Equation Modeling* (SEM), karena mampu

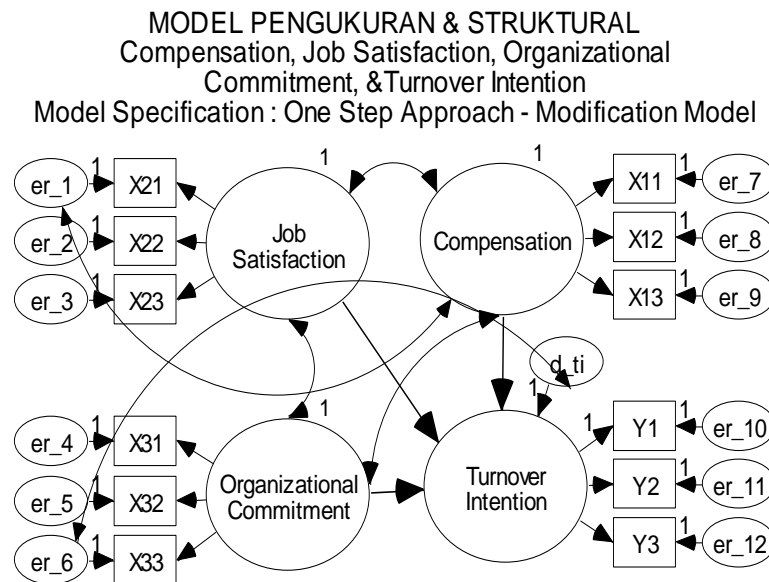
menganalisis variabel laten atau konstruk yang disertai indikator-indikator. Penaksiran pengaruh pada masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya menggunakan koefisien jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi *Outlier*

Uji terhadap *outlier multivariate* dilakukan dengan menggunakan jarak Mahalanobis pada tingkat $\rho < 0,001$. Jarak Mahalanobis itu dapat dievaluasi dengan menggunakan nilai χ^2 pada derajat kebebasan sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini . Dan apabila nilai jarak Mahalanobis \geq dari χ^2 pada tingkat signifikansi 0,001 maka terdapat *multivariate outlier*. Pada penelitian ini tidak terdapat outlier multivariat [antar variabel], karena MD Maksimum $30,802 < 32,909$

Uji Hipotesis dan Hubungan Kausal



Gambar 1 : Model Pengukuran dan Struktural : One Step Approach

Tabel 1. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Cmin/DF	0.859	$\leq 2,00$	baik
Probability	0.739	$\geq 0,05$	baik
RMSEA	0.000	$\leq 0,08$	baik
GFI	0.949	$\geq 0,90$	baik
AGFI	0.913	$\geq 0,90$	baik
TLI	1.029	$\geq 0,95$	baik
CFI	1.000	$\geq 0,94$	baik

Dari hasil evaluasi terhadap model one step eliminasi ternyata dari semua kriteria goodness of fit yang digunakan, seluruhnya menunjukkan hasil evaluasi model yang baik, berarti model telah sesuai dengan data. Artinya, model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi oleh teori telah sepenuhnya didukung oleh fakta. Dengan demikian model ini adalah model yang terbaik untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel dalam model sebagaimana terdapat di bawah ini.

Dilihat dari angka determinant of sample covariance matrix : $40.869.570 > 0$ mengindikasikan tidak terjadi multicolinierity atau singularity dalam data ini sehingga asumsi terpenuhi. Dengan demikian besaran koefisien regresi masing-masing faktor dapat dipercaya sebagaimana terlihat pada uji kausalitas di bawah ini

Tabel 2. Uji Kausalitas

Faktor	Faktor	Ustd Estimate	Std Estimate	Prob.
Turnover_Intention	Organizational_Commitment	-0.163	-0.305	0.065
Turnover_Intention	Compensation	0.110	0.205	0.107
Turnover_Intention	Job_Satisfaction	0.459	0.857	0.461
Batas Signifikansi				\leq 0,10

Dilihat dari tingkat probabilitas arah hubungan kausal, hipotesis yang menyatakan bahwa :

- Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi di Surabaya, tidak dapat diterima (prob.kausalnya $0.107 \geq 0,10$ tidak signifikan positif)
- Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi, tidak dapat diterima (prob.kausalnya $0,461 \geq 0,10$ tidak signifikan positif)
- Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi di Surabaya, dapat diterima (prob.kausalnya $0,065 \geq 0,10$ signifikan negatif)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan

Uji kausalitas faktor kompensasi terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi di Surabaya menghasilkan nilai positif tidak signifikan atau tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori *equity* yang menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain. Perasaan tersebut berasal dari proses pemahaman dan komparatif atau perbandingan. Dan hasil tersebut juga tidak sesuai dengan penelitian Hersusdadikawati (2005 : 88) Konsep keadilan mengacu pada beberapa kompensasi yang diyakini karyawan pantas didapatkan dalam hubungannya dengan berapa kompensasi yang pantas didapatkan orang lain, jika dianggap tidak adil, maka

dimungkinkan akan merasa tidak puas dan akan menarik diri dari pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kompensasi yang memiliki pengaruh paling besar adalah insentif, hal ini menunjukkan kompensasi yang diperoleh karyawan PT. Surya Sumber Daya Energi berupa insentif sudah sesuai dengan yang diharapkan karyawan, jadi karyawan puas dan merasa tidak berniat untuk keluar mencari pekerjaan lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan

Uji kausalitas faktor kepuasan kerja terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi di Surabaya memiliki nilai positif tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Atmajawati (2007:17) yang menyatakan bahwa *turnover* yang tinggi pada suatu departemen atau divisi organisasi, menunjukkan bahwa departemen yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin dimotivasi oleh harapan-harapan akibat positif yang menguntungkan dalam pekerjaannya yang baru, karena karyawan menginginkan penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, perkembangan karier, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kepuasan kerja yang memiliki pengaruh paling besar adalah kondisi kerja, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan para pekerja yang cukup kondusif baik itu sarana maupun prasana dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi negatif signifikan terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi di Surabaya, hal ini sesuai dengan hipotesis dan sesuai dengan teori Hersusdadikawati (2005 : 91) yang menyatakan bahwa inisiatif atas kebijakan pembayaran gaji, implisit, organisasi menganggap bonus berpengaruh terhadap komitmen organisasi kemudian berpengaruh pada niat untuk pindah kerja. Mathis dan Jackson, (2001 : 100) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan Keinginan Untuk Pindah Kerja. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel komitmen organisasi yang memiliki pengaruh paling besar adalah kemauan, hal ini menunjukkan bahwa hal ini dikarenakan karyawan PT. Surya Sumber Daya Energi merasa kurang memiliki rasa kemauan dan kesungguhan bekerja di perusahaan tersebut.

SIMPULAN

Bersumber dari penelitian sebagaimana telah dibahas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kompensasi yang diberikan PT. Surya Sumber Daya Energi cukup sesuai dengan yang diharapkan karyawan, jadi karyawan puas dan merasa tidak berniat untuk keluar mencari pekerjaan lain.
- b. Kepuasan kerja karyawan di PT. Surya Sumber Daya Energi tidak memberikan kontribusi terhadap *Keinginan Untuk Pindah Kerja* karyawan, hal ini dikarenakan pemberian tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sudah sesuai dengan keahlian

dan kemampuan karyawan. Jadi karyawan tidak merasa terbebani dengan tugas yang diberikan karyawan.

- c. Komitmen organisasi karyawan pada PT. Surya Sumber Daya Energi memberikan kontribusi terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja, hal ini membuktikan bahwa Keinginan Untuk Pindah Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmajawati Yayah, 2007, Pengaruh Variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada PT.Jasaraharja Putera Surabaya. *Garuda, Referensi Ilmiah Indonesia, 2007*
- Davis, Keith and John.W.N, 1993, *Perilaku dalam Organisasi*, Alih bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta
- Ferdinand, Agusty, 2001. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, penerbit Bp Undip.Semarang
- Flippo. E.B., 1994, *Personel Management*, Fifth Edition, McGraw-Hill Kogakusha, Tokyo.
- Gary Dessler. 1997. *Human Resource Management*. Jakarta. Prentice Hall Inc.
- Hair, J.F. et. al. 1998, *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice-Hall International, Inc., New Jersey.
- Hartline, Michael D. and O.C. Ferrell [1996], "The Management of Customer-Contact Service Employees : An Empirical Investigation", *Journal of Marketing*. 60 (4) : 52-70.
- Hasibuan. M., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Mathis dan Jackson, 2001, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mutiara, 2004, Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention karyawan, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol 6, No.1*.
- Purwanto, BM, 2003. Does Gender Moderate the Effect of Role Stress on Salesperson's Internal States and Performance ? An Application of Multigroup Structural Equation Modeling [MSEM], *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Buletin Ekonomi FE UPN "Veteran" Yogyakarta*. 6 (8) : 1-20
- Simamora, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit STIE YKPN.
- Stephen. P. Robbins, 1996, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia jilid I, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Tabachnick B.G. and Fidel, L.S., 1996, *Using Multivariate Statistics*, Third Edition, Harper Collins College Publisher, New York.