

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berhenti Karyawan Kios Dan Los Pakaian Jadi

The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On The Turnover Intention Of Apparel Store Employee

Moh.Sabran.A¹, Andi Musda Mulya²

¹Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

Moh.Sabran@stiemujahidin.ac.id

²Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

musdamulyaa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli. Desain penelitian menggunakan Deskriptif Kausal dengan sumber data berupa data primer dan sekunder. Instrument utama penelitian ini adalah kuesioner. Alat analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrument berupa validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis berupa uji simultan, uji parsial dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan signifikan mempengaruhi keinginan berhenti karyawan di Pasar Bumi Harapan Tolitoli. Namun untuk pengaruh secara parsial, signifikan dan negatif hanya komitmen organisasi yang memberikan pengaruh tersebut pada variabel keinginan berhenti karyawan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah juga keinginannya untuk berhenti bekerja.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan berhenti.

ABSTRACT

This research was conducted to find out the effect of job satisfaction and organizational commitment on the turnover intention of apparel store employee at Bumi Harapan Market in Tolitoli. Research design using Causal Descriptive with primary and secondary data sourcer. The main research instrument is questionnaire and distributed to 36 respondents from 18 apparesl store in this market. Data analysis using descriptive analysis, instrument test using validity and realibility, classis assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis in the form simultan test, partial test and coefficient of determination test. The result of the research show that job satisfaction and organizational commitment simultaneously and significantly affect on the turnover intention of apparel store employee at Bumi Harapan Market in Tolitoli. In other hand for partial, significant and negative only given by organizational commitment. This shows if the employees have high organizational commitment then the employees will have low turnover intention.

Keywords : Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention

PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan menjadi sesuatu yang penting bagi suatu usaha baik itu usaha dengan skala besar seperti perusahaan maupun usaha yang berskala kecil seperti para penjual atau pemilik usaha yang beroperasi di pusat-pusat perbelanjaan seperti pada Pasar Tradisional. Salah satu pasar tradisional terbesar dan tertua di Kabupaten Tolitoli adalah Pasar Bumi Harapan Tolitoli. Pasar yang juga merupakan salah satu ikon Kabupaten Tolitoli ini masih menjadi salah satu sarana penggerak ekonomi masyarakat yang tidak hanya menjadi tempat berkumpulnya berbagai macam pedagang tetapi juga menjadi sarana yang mampu menyerap tenaga kerja. Hal ini dikarenakan beberapa pemilik usaha membutuhkan karyawan atau tenaga kerja untuk membantu mengelola usaha mereka. Untuk saat ini yang paling banyak menyerap tenaga kerja adalah jenis penjualan pakaian jadi.

Sebagaimana tenaga kerja pada umumnya, karyawan yang bekerja di kios dan los pakaian jadi di Pasar ini juga tidak lepas dari berbagai permasalahan yang ada. Hal yang menarik terkait dinamika karyawan di tempat ini adalah tingginya tingkat turnover atau perputaran karyawan. Meskipun bukan fenomena baru namun karyawan yang tidak tahan bekerja lama masih menjadi hal yang banyak dikeluhkan oleh pemilik kios. Menariknya meskipun banyak karyawan yang berhenti dengan masa kerja yang baru beberapa bulan tetapi beberapa pemilik toko juga mempunyai karyawan yang bekerja

sampai bertahun-tahun lamanya sampai sekarang.

Meskipun tidak ada pemilik usaha yang menyimpan daftar karyawan yang masuk dan berhenti namun fenomena turnover ini dapat dilihat dari hasil survey peneliti saat mengumpulkan data populasi karyawan yang akan menjadi responden untuk penelitian ini. Dalam Survey pertama di tanggal 03 maret 2021 jumlah karyawan masih sebanyak 44 orang dari 19 Toko kemudian di tanggal 23 Maret 2021 di survey kedua Karyawan yang tersisa hanya 36 orang dari 17 toko. 2 toko sebelumnya sudah tidak lagi memiliki karyawan yang mencukupi syarat untuk menjadi responden dari penelitian ini karena karyawan sebelumnya telah berhenti.

Bapak Heri, salah satu penjual yang telah berjualan pakaian jadi selama hampir duapuluh tahun menjelaskan jika meskipun turnover karyawan adalah hal yang lumrah terjadi namun untuk mengembangkan usaha penjualan pakaian jadi hal yang paling dibutuhkan adalah karyawan yang loyal dan bisa dipercaya. Kemudian lokasi untuk membuka cabang usaha. Modal bukan hal yang menjadi pertimbangan utama karena banyak Grosir baik yang berada di Tolitoli maupun diluar Tolitoli misalnya Makassar yang bersedia meminjamkan barangnya dalam jangka tertentu. Sehingga penjual bisa mendapatkan barang yang bisa dijual kembali hanya dengan modal kepercayaan.

Hj. Sarmila, pemilik Fatur Kids juga mengalami kerugian atas fenomena ini. Berhentinya karyawan menyebabkan ia harus menutup

cabang dari usahanya. Menurutnya tidak mudah untuk bisa menemukan karyawan yang loyal bekerja serta bisa dipercaya untuk menjalankan cabang dari usahanya tersebut. Hal ini membuktikan pernyataan dari Kristinae jika karyawan yang sudah bekerja biasanya telah memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan sehingga yang menjadi permasalahan adalah bagaimana mempertahankan karyawan tersebut agar tetap mau bekerja. Lee dan Mowday membuat pernyataan “*intention to leave* (keinginan untuk pindah) adalah penyebab langsung *turnover* karyawan”. Selanjutnya Cheng and Weldengberger (2013) dalam Tanuwijaya dan Harjanti (2016) mengemukakan bahwa faktor yang menimbulkan adanya intensi turn over atau keinginan pindah kerja adalah rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Merujuk pada fenomena yang ada, penulis tertarik dan ingin mengetahui apakah keinginan berhenti karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli memang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagaimana teori yang ada juga hasil dari penelitian terdahulu. Hal ini kemudian memunculkan keinginan dalam diri penulis untuk membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berhenti Karyawan Kios dan Los Pakaian Jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta keinginan berhenti karyawan kios dan los

pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berhenti karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli secara parsial, signifikan dan negatif.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan signifikan terhadap keinginan berhenti karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli

METODE

Jenis Penelitian

Untuk jenis penelitian, penelitian ini termasuk jenis kuantitatif. Yaitu penelitian yang memproses dan menyajikan informasi (data) sehingga mampu menjadi data valid yang penting bagi pengambilan keputusan serta memerlukan proses komputerisasi untuk analisis kuantitatifnya.

Adapun desain dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kausal digunakan untuk memperoleh penjelasan atas hubungan sebab-akibat antara satu variable dengan variable lain.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli yang berada di jalan Usman Binol Kelurahan Baru Kecamatan Baolan Tolitoli adalah tempat atau

lokasi untuk penelitian ini dan dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan September 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi karyawan yang bekerja di kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli adalah

36 karyawan yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan dari 18 kios dan los pakaian jadi. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh artinya untuk penelitian ini, keseluruhan populasi akan menjadi sampel

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Untuk sumber data penulis menggunakan data sekunder dan primer.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner adalah instrument utama yang penulis gunakan dengan observasi, wawancara serta dokumentasi sebagai pelengkap. Pengujian instrument untuk penelitian ini dengan Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Metode Analisis Data

1. Uji Analisis Deskriptif

Untuk Analisis Deskriptif ini penulis menggunakan prosedur-prosedur yang dilakukan oleh Mandeno (2017) yaitu sebagai berikut :

1. Menghitung mean untuk variabel yang akan diteliti
2. Membuat pengelompokan kategori atas skor dengan mengacu pada skala likert dimana bobot tertinggi yaitu 5 dan terendah adalah 1, sehingga diperoleh rentang skala acuan yaitu 0,8 sebagaimana hasil dari perhitungan interval berikut ini :

$$\begin{aligned} \text{interval} &= \frac{\text{nilai maks} - \text{nilai min}}{\text{kelas interveal}} \\ \text{interval} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Mandeno (2017) kemudian membuat pengelompokan skor variabel yang juga menjadi acuan

atau referensi untuk pengelompokan variabel di penelitian ini sebagai berikut :

Dengan rentang skala 0,8 diperoleh kategori-kategori atas skor dengan pengelompokan yaitu :

1. Jika skor yang diperoleh 1,00 s/d 1,79 berada pada kriteria sangat buruk/rendah
2. Jika skor yang diperoleh 1,80 s/d 2,59 maka berada pada kriteria buruk/rendah
3. Jika skor yang diperoleh 2,60 s/d 3,39 berada pada kriteria cukup baik/tinggi
4. Jika skor yang diperoleh 3,40 s/d 4,19 maka berada pada kriteria baik/tinggi
5. Jika skor yang diperoleh 4,20 s/d 5,00 berada pada kriteria sangat baik/tinggi

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk model regresi terdistribusi normal sehingga kesimpulan dari penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Widarjono (2018 : 67) salah satu metode untuk mendeteksi masalah normalitas adalah uji Kolmogorov-Sminov (uji K-S). Jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha = 0,05$) maka data untuk penelitian ini dinyatakan terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti antar variabel independen yang terdapat pada model regresi yang memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik harusnya tidak mengalami gejala multikolinieritas. Untuk melihat multikolinieritas dengan melihat nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai VIF

kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas (Mulyajansih, 2019).

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2006) dalam Mandeno (2017) menyatakan jika pengujian ini guna untuk mengetahui apakah dalam semua pengamatan untuk model regresi terdapat ketidaksamaan variasi residual.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini bertujuan untuk memprediksi perubahan Keinginan berhenti karyawan (Y) jika dihubungkan dengan kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) maka digunakan analisis regresi berganda dengan rumus persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Keinginan berhenti

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi X1

b2 = Koefisien Regresi X2

e = error

4. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Ghozali (2006) dalam Mandeno (2017) menyatakan untuk

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

melakukan Uji F tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian perlu dibandingkan dengan *Probability Value* dari hasil penelitian. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Jadi nilai probabilitas (*probability value*) > 0,05, maka tidak ada pengaruh simultan dan signifikan

2. Uji t (Uji Parsial)

Widarjono (2018 : 31) menyatakan jika uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Menurut Ghozali (2006) dalam Mandeno (2017) Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata sampel. Adapun untuk dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Sehingga ketika probabilitas signifikannya > 0,05, maka terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan

3. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Menurut Kuncoro (2018 : 109) Uji R² (Koefisien Determinasi) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,368	6,135		3,320	0,002		
Kepuasan Kerja	0,289	0,192	0,286	1,505	0,142	0,622	1,607
Komitmen Organisasi	-0,552	0,167	-0,630	-3,310	0,002	0,622	1,607

a. Dependent Variable: Keinginan Berhenti

Dengan melihat tabel hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 20,368 + 0,289 X_1 - 0,552 X_2$$
 Selanjutnya dari tabel diatas kita juga bisa melihat bahwa :

1. Kepuasan kerja dengan probabilitas signifikan $0,142 > 0,05$, maka H2 harus ditolak. Jadi kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial dan

signifikan terhadap keinginan berhenti karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli.

2. Komitmen Organisasi mempunyai probabilitas signifikan $0,002 \leq 0,05$, maka H3 bisa diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan hasil uji t sebesar -3,310.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Rata-rata Square	F	Sig.
1 Regression	94,817	2	47,408	5,701	.007 ^b
Residual	274,405	33	8,315		
Total	369,222	35			

A. Dependent Variable: Keinginan Berhenti

B. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Dari tabel ANOVA untuk penelitian ini, diketahui nilai probabilitas (*probability value*) $0,007 \leq 0,05$, maka H0 harus ditolak dan Ha bisa diterima artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memberikan pengaruh atas keinginan berhenti karyawan.

Pembahasan

Dari hasil analisis deskriptif variabel, diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli berada di kategori sangat baik dengan skor 4,34. Untuk mengukur kepuasan kerja penulis menggunakan tiga dimensi, yaitu kondisi pekerjaan yang mendukung, kolega yang mendukung dan reward yang memadai. Adapun dimensi dengan nilai mean tertinggi adalah kondisi pekerjaan yang mendukung. Jadi salah satu penyebab utama kepuasan kerja karyawan disini

Kemudian jika melihat R Square pada tabel *Model Summary* untuk penelitian ini maka diperoleh nilai 0,257 atau 25,7 %. Jadi keinginan berhenti karyawan di tempat ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan pengaruh sebesar 25,7%.

adalah kondisi pekerjaan yang mendukung.

Komitmen organisasi mendapatkan skor 4,09 yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli berada dalam kategori baik. Untuk pengukurannya penulis menggunakan tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Dimensi dengan nilai mean tertinggi adalah komitmen afektif. Sehingga komitmen organisasi disini

baik karena dipengaruhi oleh besarnya komitmen afektif karyawan.

Keinginan berhenti sendiri memperoleh nilai rata-rata 2,25 yang mengindikasikan bahwa keinginan berhenti karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli rendah. Ada tiga dimensi yang digunakan untuk mengukurnya yaitu memikirkan untuk keluar, mencari alternative pekerjaan lain dan niat untuk keluar. Dimensi dengan nilai mean tertinggi adalah Memikirkan untuk keluar dengan item nomer 2 atau pernyataan " Saya berfikir untuk berhenti bekerja di tempat ini karena pekerjaan ini tidak mendukung karir masa depan saya" yang juga merupakan item dengan nilai tertinggi dengan mean 2,61 dan berada di kategori cukup tinggi. Hal ini karena jika kita melihat hasil analisis deskriptif atas karakteristik responden, kita menemukan jika mayoritas karyawan adalah karyawan dengan rentang usia 15-20 tahun dengan pendidikan terakhir mayoritas SMA, artinya di rentang usia yang masih sangat muda dan pendidikan terakhir yang mendukung, Responden dari penelitian ini masih mempunyai kesempatan untuk bekerja di bidang lain yang tentunya lebih sesuai dengan minat atau bakat mereka

Dari uji simultan diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan signifikan memberikan pengaruh terhadap keinginan berhenti karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang baik memiliki tingkat kecenderungan untuk berhenti yang rendah. Hal ini terjadi karena biasanya ketika karyawan puas ia akan memiliki perasaan terikat atau komitmen kerja ditempat ia bekerja sehingga karyawan akan memilih untuk tetap menjadi bagian dari tempatnya

bekerja saat ini. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Wateknya (2016) "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)".

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial, signifikan dan negatif terhadap keinginan berhenti karyawan kios dan los di Pasar Bumi Harapan Tolitoli. Artinya meskipun karyawan mempunyai kepuasan kerja yang sangat baik namun belum tentu hal ini bisa menurunkan tingkat keinginan mereka berhenti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Setiyanto dan Hidayati (2017) "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*".

Hasil uji parsial menunjukkan komitmen organisasi pada penelitian ini berpengaruh secara parsial, signifikan dan negatif terhadap keinginan berhenti karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan. Jadi pengaruh negatif yang diberikan oleh komitmen organisasi atas keinginan berhenti mengakibatkan karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah memiliki kecenderungan untuk berhenti dari tempatnya saat ini bekerja. Sehingga meskipun kepuasan kerja dari karyawan yang bersangkutan tinggi tetapi komitmen organisasinya rendah maka besar kemungkinan karyawan tersebut masih memiliki kecenderungan untuk berhenti. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Alfresia (2016) " Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia)".

Hal ini terjadi karena rata-rata kios dan los pakaian jadi disini menawarkan tingkat kepuasan kerja

yang hampir sama. Persyaratan untuk menjadi karyawan disini juga mudah begitupun ketika karyawan ingin berhenti. Jadi kemungkinan karyawan untuk keluar dan masuk sangatlah mudah sehingga karyawan yang bertahan adalah karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi.

Dari hasil analisis deskriptif atas variabel kita menemukan jika dimensi dengan skor yang tertinggi untuk variabel komitmen organisasi adalah dimensi komitmen afektif. Artinya dorongan yang menyebabkan karyawan untuk tetap bekerja adalah rasa terikat yang muncul karena komitmen afektif atas tempat mereka bekerja. Dimana perasaan bahwa karyawan telah menjadi bagian keluarga dari tempat kerja mereka memberikan dorongan untuk tetap bekerja. Sehingga meskipun mempunyai kepuasan kerja yang rendah misalnya reward yang dirasa kurang memadai tetapi komitmen afektif inilah yang menyebabkan karyawan memilih untuk tetap bekerja dan tidak berhenti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli berada dalam kategori sangat baik untuk komitmen organisasinya berada di dalam kategori baik dan Tingkat keinginan berhenti berada di kategori rendah.
2. Keinginan Berhenti karyawan kios dan pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh variabel kepuasan kerja dan Komitmen organisasi.
3. Keinginan Berhenti karyawan kios dan pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli tidak dipengaruhi secara parsial, signifikan dan negatif oleh

variabel kepuasan kerja. Selanjutnya untuk keinginan Berhenti karyawan kios dan pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Tolitoli dipengaruhi secara parsial, signifikan dan negatif oleh variabel komitmen organisasi .

Saran

1. Kepada pemilik usaha diharapkan untuk mempertahankan kepuasan kerja dan juga lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga tingkat keinginan berhenti karyawan bisa lebih rendah lagi.
2. Untuk meminimalisir karyawan yang berhenti penulis menyarankan kepada pemilik usaha dalam wawancaranya untuk menerima karyawan agar menanyakan apakah calon karyawan memiliki ketertarikan untuk terjun dalam dunia usaha jual beli pakaian jadi. Dari analisis deskriptif untuk keinginan berhenti yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan bahwa karyawan sering memikirkan untuk berhenti karena merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan karir masa depannya. Jadi dengan ini diharapkan pemilik usaha bisa mendapatkan karyawan yang bukan hanya sekedar bekerja untuk mendapatkan gaji tetapi juga untuk mendapatkan pengalaman berjualan. Hal ini tentunya menjadi tambahan motivasi dan menambah komitmen berkelanjutan karyawan sehingga membuatnya bisa bertahan lebih lama bekerja. Juga diharapkan agar pemilik usaha bisa lebih meningkatkan komitmen organisasi yang diketahui memberikan pengaruh negatif terhadap keinginan berhenti karyawan dengan lebih

Terakhir penulis berharap penelitian ini membawa mamfaat bagi para pembacanya.

meningkatkan komitmen berkelanjutan.

3. Uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi hanya sebesar 25,7 % dalam mempengaruhi keinginan berhenti karyawan kios dan los pakaian jadi di Pasar Bumi Harapan Toltoli. Jadi 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain serta tidak hanya mmepertimbangkan faktor internal yang terdiri dari kepuasan kerja, budaya organisasional, atasan, upah dan aktualisasi diri (pengembangan karir) tetapi juga mempertimbangkan faktor eksternal yaitu meliputi lingkungan dan individu. Lingkungan adalah tersedianya alternatif pekerjaan memicu keinginan berhenti karyawan . Individu yaitu: umur yang cukup muda, gender, dan singkatnya pengalaman kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Berkat rahmat dan karunia-Nya Penulis berhasil menyelesaikan penelitian ini dengan semaksimal dan sebaik mungkin. Salawat dan salam semoga selalu tercurahkan untuk Nabi Muhammad Sallallahu'alaihi Wasallam juga kepada keluarga, sahabat dan pengikutnya

Selesainya penelitian ini tidak lepas dari doa, bimbingan juga support dari berbagai pihak. Sehingga di kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak atas doa, bimbingan dan juga supportnya. .

DAFTAR PUSTAKA

- Alfresia, Vidya Prisca. 2016. **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia)**. Universitas Negeri Yogyakarta : Skripsi.
- Hasibuan, S.P Malayu 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Bumi Aksara
- Ikhwanto, Jamal. 2015. **Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan**. Universitas Muhammadiyah Surakarta : Skripsi.
- Kristinae, Vivy. 2018. **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya)**. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 2, No. 2. 78-93.
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. **Metode Kuantitatif**. Yogyakarta. Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mandeno, Engeline Imaculta. 2017. **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada PT. Raja Pilar Agrotama, Kab. Bantul Yogyakarta)**. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta : Skripsi.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. **Turn Over Karyawan “Kajian**

- Literatur”.** Surabaya.
PHMovement Publication.
- Rony, Zahra Tussoleha. 2016. **Siapa Harus Pergi Siapa Harus Tinggal (Strategi Mencegah Turnover Karyawan Gen-Y)**. Jakarta Timur. Penerbit Pusat Studi Sumber Daya Manusia.
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. **Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)**.
Surabaya. Universitas Negeri Yogyakarta : Skripsi.
- Setiyanto, Adi Irawan dan Hidayati, Selvi Nurul. 2017. **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention**. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Volume 5, Nomor 1. 105-110.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta. Andi Offset