

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF
TERHADAP NIAT BERPINDAH PT. CHAROEN POKPHAND JAYA FARM
MEKARSARI KABUPATEN SUKABUMI**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND AFFECTIVE
COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION PT. CHAROEN POKPHAND
JAYA FARM MEKARSARI SUKABUMI DISTRICT***

Siti Nuraeni¹, Acep Samsudin², Dicky Jhoansyah³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,3}

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jatim²

sitinuraeni014@ummi.ac.id¹

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and affective commitment variables on turnover intention. The method used in this research is descriptive method and associative method with a quantitative approach. The population in this study are employees of PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Mekarsari and the sample used was 55 respondents. The data technique used is multiple linear analysis and the sample technique uses a Likert scale. The results of this study indicate that the variables of job satisfaction and affective commitment have a positive and significant effect on turnover intention of 0.657. The results show that job satisfaction and affective commitment affect turnover intention by 65.7% and 34.2% is influenced by other factors outside this study. Based on the calculation results show multiple linear regression equations, as follows $Y = 2.653 + 0.165X_1 + 0.569X_2$ The regression coefficient is positive so it can be said that the direction of the influence of job satisfaction and affective commitment on intention to switch has a positive effect.

Keywords: Job Satisfaction, Affective Commitment, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap niat berpindah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya

Farm Mekarsari dan sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Teknik data yang digunakan yaitu analisis linear berganda dan teknik sampel menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah sebesar 0,657. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen afektif mempengaruhi niat berpindah sebesar 65,7% dan 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut $Y = 2,653 + 0,165X_1 + 0,569X_2$ Koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap niat berpindah pengaruh positif.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Niat Berpindah

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting yang harus dimiliki oleh perusahaan terutama di era globalisasi ini karena banyaknya persaingan yang semakin sulit. Setiap perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan.

Faktor yang menyebabkan karyawan memiliki niat untuk berpindah pekerjaan dikarenakan kurang nyamannya situasi tempat kerja, upah yang diberikan ataupun hubungan antar karyawan kurang baik. Niat berpindah saat ini menjadi tingkat tinggi masalah serius bagi perusahaan karena ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil mendapatkan karyawan yang

berkualitas tetapi pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan tersebut memilih pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. Tetapi niat berpindah juga memiliki dampak yang baik untuk perusahaan karena perusahaan bisa mengeluarkan karyawan yang kerjanya kurang sehingga dapat merugikan perusahaan dan perusahaan bisa mendapat kesempatan menerima karyawan yang baru dengan potensi kerja yang baik dan dapat menguntungkan perusahaan sehingga karyawan di perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja dapat mempertahankan kemampuan dalam pekerjaannya di perusahaan sedangkan karyawan yang masih belum puas dengan pekerjaannya

akan memutuskan untuk keluar. Kepuasan kerja merupakan sikap baik atau buruk karyawan terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasan kerja yang baik berhubungan dengan karyawan yang merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan sebuah perusahaan (Fadil & Rivai, 2019).

Di perusahaan karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang sungguh-sungguh berkeinginan menjadi bagian untuk mendukung perusahaan agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat maka akan tetap setia pada organisasi tempat karyawan bekerja maka dari itu keinginan untuk tetap bertahan terdapat dari dalam hati karyawan.

Usaha peternakan ayam merupakan salah satu usaha yang sangat mampu dikembangkan. Beberapa aspek pendukung usaha peternakan ayam saat ini masih terus dapat dikembangkan karena permintaan terhadap ayam masih sangat besar. PT. Charoen Pokphand Jaya Farm merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha peternakan ayam dan beralamat di Kp. Caringin RT 001/007 Desa Mekarsari Kecamatan Nyalindung Kabupaten Sukabumi dan memiliki

No Izin SIUP 503.26/3346/HERR-IUPT/DPMPTSP/2017.

Tabel 1. Pra-Kuesioner Penelitian

No	Pernyataan	Tanggapan				
		STP	TP	RR	P	SP
1.	Memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang	5	2	3	-	-
2.	Memiliki niat untuk keluar karena pekerjaannya tidak sesuai dengan keahlian	1	6	3	-	-
3.	Mencari pekerjaan lain jika ada pekerjaan yang penghasilannya lebih besar	-	-	-	7	3
4.	Mencari pekerjaan lain yang menurut saya lebih baik dari sekarang	-	-	6	2	2
5.	Sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan	-	3	6	1	-
6.	Sering berfikir untuk memulai membuka usaha sendiri	-	-	-	7	3

Sumber : Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner terhadap 10 karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm ditemukan adanya permasalahan

bahwa karyawan akan mencari pekerjaan lain jika ada pekerjaan yang penghasilannya lebih besar dan karyawan memikirkan untuk memulai membuka usaha sendiri. Hasil permasalahan tersebut diduga oleh kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yang dimana karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan karena kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Adapun penyebab permasalahan lainnya, diduga disebabkan oleh komitmen afektif terhadap pengalaman kerja yang dimana karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan karena melihat dari pengalaman kerja yang pernah dimiliki sebelumnya.

Niat berpindah merupakan suatu perasaan yang belum dilaksanakan tetapi telah menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk melanjutkan dan bertahan dalam perusahaan yang sama atau berhenti dari pekerjaan itu dan mencari yang lebih bermanfaat untuk karyawan itu sendiri (Turangan, 2020).

Sehingga dapat disimpulkan niat berpindah merupakan niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan tetapi menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk tetap bertahan atau berhenti dari perusahaan.

Niat berpindah mempunyai tiga dimensi menurut (Kucoro, 2012) yaitu niat untuk keluar, pencarian pekerjaan dan memikirkan keluar. Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang penting untuk menghasilkan pekerjaan yang baik. Jika seorang karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil dari rasa seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Bagi karyawan kepuasan kerja bisa menumbuhkan rasa senang dalam bekerja (Gde Bayu Surya Parwita & Ni Komang Ayu Adriani, 2019).

Kepuasan kerja adalah kondisi yang memiliki sifat personal karena setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan sudah pasti mempunyai kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan norma-norma yang ada di dalam diri setiap karyawan. Semakin banyak faktor pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, maka semakin bagus pula tingkat kepuasan kerja yang di dapatkan (TIARA & AMRI, 2017).

Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan aspek yang penting agar dapat

menghasilkan pekerjaan yang baik, semakin banyak pekerjaan yang sesuai maka tingkat kepuasan kerja yang didapatkan akan semakin baik. Menurut (Amalia & Herminingsih, 2020) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi dan penghasilan/upah.

Komitmen afektif adalah “suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dalam organisasi. Komponen afektif sangat berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi” (Maimunah et al., 2020).

Komitmen afektif merupakan bagian peran serta dalam organisasi terhadap bawahan untuk mendorong karyawannya agar tidak berhenti dari organisasi supaya memiliki pendirian yang tetap pada organisasi atau perusahaan (Pangestu et al., 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan kekuatan untuk mendorong bawahannya agar tidak berhenti dari perusahaan.

Komitmen afektif memiliki tiga dimensi menurut (Pathan et al., 2016; Panggabean dkk 2016) yaitu karakteristik organisasi, karakteristik individu, pengalaman kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengambil

judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Niat Berpindah Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Mekarsari Kabupaten Sukabumi”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah-langkah ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan keinginan tertentu. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian pada dasarnya merupakan “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, *cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan*”. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisa menggunakan regresi linear berganda SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Afektif (X2) terhadap Niat Berpindah (Y)

Korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap niat berpindah yaitu 0,811 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

dan komitmen afektif terhadap niat berpindah termasuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat karena terdapat pada interval 0,80 – 1,000.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Niat Berpindah (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.16 nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu t hitung 3,297 dan t tabel yaitu 1,673 ($3,297 > 1,673$) dan memiliki taraf nilai signifikansi yang lebih kecil dari batas yaitu $0,002 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm. Penemuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Warsito, 2020; Hasbie et al., 2019) dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap niat berpindah. Sehingga semakin baik kepuasan kerja di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.

Pengaruh Komitmen Afektif (X2) terhadap Niat Berpindah (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.16 nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu t hitung 9,965 dan t tabel yaitu 1,673 ($9,965 > 1,673$) dan memiliki taraf nilai signifikansi yang lebih kecil dari

batas yaitu $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm. Penemuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardianto, 2020) dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara komitmen afektif terhadap niat berpindah. Sehingga semakin baik komitmen afektif di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap niat berpindah PT. Charoen Pokphand Jaya Farm dapat dilihat dari pengujian yang dilakukan menggunakan software SPSS 26 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap niat berpindah pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap niat berpindah pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm berpengaruh

positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap niat berpindah.

3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen afektif terhadap niat berpindah pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.
4. Kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap niat berpindah PT. Charoen Pokphand Jaya Farm memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Saran

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan perkembangan di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, terutama dalam mengukur pengaruh kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap niat berpindah.

DAFTAR PUSTAKA

- Gde Bayu Surya Parwita, N. N. S., & Ni Komang Ayu Adriani. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *FORUM MANAJEMEN*, 17(2), 89. <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i2.711>
- Hasbie, S. P., Faslah, R., & Swaramarinda, D. R. (2016). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah: Studi Pada Karyawan Pahala Express Jatiasih Bekasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 4(1), 79-86.
- Kucoro, A. W. (2012). Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 1(2), 5.
- Maimunah, S., Subiyanto, E. D., & Herawati, J. (2020). Kolaborasi Penempatan Kerja Dan Komitmen Afektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 103. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/3392>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Pangestu, S., Sulistyan, R. B., & Lukiana, N. (2019). Studi Empiris Niat untuk Berhenti , Dukungan Organisasi , dan

- Komitmen Afektif Mahasiswa Perguruan Tinggi Di Kabupaten Lumajang. *Progress Conference, 2(July)*, 425–426.
- Panggabean, M. S., Soekapdjo, S., & Tribudhi, D. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial. *Akuntabel, 17(1)*, 133-139.
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Radio Nebula Nada di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, 2(2)*, 179.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (25th ed.). Alfabeta, CV.
- Tiara, S., & Amri. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pada Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 2(3)*, 97–98. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Turangan, T. P. dan J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(2)*, 301. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>