

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB EMBEDDEDNESS*
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP. KALIURANG**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM
ILMU EKONOMI ISLAM**

Disusun oleh:

BAGUS ALFIAN MUSTOFA

12391048

**JURUSAN MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB EMBEDDEDNESS*
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP. KALIURANG**



Skripsi

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM
ILMU EKONOMI ISLAM**

Disusun oleh:

Bagus Alfian Mustofa

12391048

Pembimbing:

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E. M.Si.

NIP.19661119 199203 1 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. MarsdaAdisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-603/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2019

Skripsi/tugas akhir dengan judul: "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB EMBEDDEDNES*
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP. KALIURANG"

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: Bagus Alfian Mustofa
NIM	: 12391048
Telah diujikan pada	: Rabu, 29 Mei 2019
Nilai ujian Tugas Akhir	: A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR
Ketua Sidang


Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji I


Mukhamad Yazid Afandi, M.Ag.
NIP. 19720913 200312 1 001

Penguji II


Abdul Qoyum, S.E.L.m.sc.fin
NIP. 19850630 201 503 1 007

Yogyakarta, 6 Agustus 2019

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Syarifah Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Bagus Alfian Mustofa

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Bagus Alfian Mustofa

NIM : 12391048

Judul Skripsi : "Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job embeddedness* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Bank Syariah Mandiri Kcp Kaliurang".

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Mei 2019

Pembimbing

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.

NIP. 19661119 199203 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Bagus Alfian Mustofa

NIM: 12391048

Program Studi: Manajemen Keuangan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job embeddedness* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Bank Syariah Mandiri Kcp Kaliurang**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 22 Mei 2019



Penyusun

Bagus Alfian Mustofa
NIM. 12391048

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bagus Alfian Mustofa
NIM : 12391048
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-eksklusif Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job embeddedness* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Bank Syariah Mandiri Kcp Kaliurang”. beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal 22 MEI 2019

Yang Menyatakan

(Bagus Alfian Mustofa)

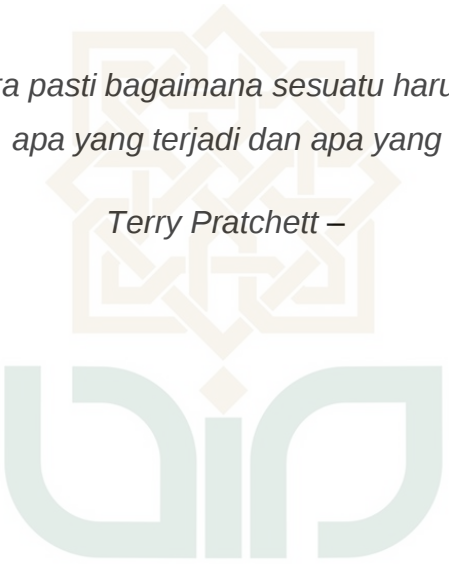
HALAMAN MOTTO

" Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak. "

Albert Einstein -

" Tidak ada cara pasti bagaimana sesuatu harus terjadi. Yang ada hanyalah, apa yang terjadi dan apa yang kita lakukan. "

Terry Pratchett –



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, kelapangan, dan kelancaran untukku dalam mengerjakan skripsi ini, sehingga skripsi ini telah selesai dan karya ini kupersembahkan untuk:

Bapak dan Ibu tercinta serta Adikku tersayang, yang telah menjadi motivasi terbesar yang tiada henti memberikan doa dan dukungannya untukku

Keluarga Besar Mahasiswa Manajemen Keuangan Syari'ah (MKS)

Angkatan 2012 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Beserta Almamater
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak
ب	Bā'	b	dilambangkan
ت	Tā'	t	be
ث	Ṡā'	ṣ	te
ج	Jīm	j	es (dengan
ح	Ḥā'	ḥ	titik di atas)
خ	Khā'	kh	je
د	Dāl	d	ha (dengan
ذ	Ẓāl	ẓ	titik di
ر	Rā'	r	bawah)
ز	Zāi	z	ka dan ha
س	Sīn	s	de
ش	Syīn	sy	zet (dengan
ص	Ṣād	ṣ	titik di atas)
ض	Ḍād	ḍ	er

ط	Ṭā'	ṭ	zet
ظ	Zā'	ẓ	es
ع	‘Ain	‘	es dan ye
غ	Gain	g	es (dengan
ف	Fā'	f	titik di
ق	Qāf	q	bawah)
ك	Kāf	k	de (dengan
ل	Lām	l	titik di
م	Mīm	m	bawah)
ن	Nūn	n	te (dengan
و	Wāwu	w	titik di
هـ	Hā'	h	bawah)
ء	Hamzah	‘	zet (dengan
ي	Yā'	Y	titik di
			bawah)
			koma terbalik
			di atas
			ge
			ef
			qi
			ka
			el
			em
			en
			w
			ha

			apostrof Ye
--	--	--	----------------

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta‘addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. *Tā’ marbūṭah*

Semua *tā’ marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyyā’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fatḥah	Ditulis	A
-----◌-----	Kasrah	ditulis	i
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	Fatḥah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
ذُكِرَ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>
يَذْهَبُ			

E. Vokal Panjang

1. fatḥah + alif جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Ā</i>
	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fatḥah + yā' mati تَنْسَى	ditulis	<i>ā</i>
	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كَرِيم	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu مَاتِي	ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
	ditulis	<i>au</i>

2. fathah + wāwu mati قول	ditulis	<i>qaul</i>
------------------------------	---------	-------------

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَأَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أُعِدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكْرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	ẓaẓwi al-furūd
أهل السنّة	Ditulis	ahl as-sunnah



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita harapkan syafaatnya besok pada hari kiamat.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Keuangan Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Atas izin Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dan dengan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq M. Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa memberi arahan, nasehat, masukan, saran, dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
3. H. M. Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag. selaku Ketua Prodi Keuangan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa memberi arahan, nasehat, masukan, saran, dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

4. Drs. Akhmad yusuf Khoiruddin, S.E. M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberi arahan, nasehat, masukan, saran, dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Keuangan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh pegawai dan staff TU Prodi/Jurusan dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisinis Islam UIN Sunan Kalijaga.
7. Bapak dan Ibu tercinta atas segala kasih sayang, dukungan, motivasi dan doa yang selalu dipanjatkan.

Semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga Allah Swt selalu memberikan keberkahan atas segala amal yang kita semua kerjakan dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca.

Yogyakarta, 20 Mei 2019

Penyusun.

Bagus Alfian Mustofa

12391048

DAFTAR ISI

HALAMAN JUD.....	ii
SURAT PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIA.....	v
PERSETUJUAN PUBLIKAS.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI	xvii
ABSTRAK.....	xx

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Perumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Hasil Penelitian.....	13

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	15
1. Definisi <i>Turnover Intention</i>	15
2. Definisi Komitmen Organisasional.....	25
3. Definisi <i>Job Embeddedness</i>	31
4. Definisi Kepuasan Kerja.....	35
B. Indikator penelitian.....	42
C. Tinjauan Pustaka.....	44
D. Rumusan Hipotesis.....	46.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel.....	52
C. Teknik Pengumpulan Data.....	53
D. Teknik Analisis Data.....	53
E. Uji Asumsi Klasik.....	53
F. Pengujian Regresi.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data.....	57
B. Analisi Data.....	64
C. Uji Hipotesis.....	74
1. Uji T.....	74
2. Uji F.....	77

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	79
2. Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	81
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	83
4. Pengaruh Komitmen Organisasional, <i>Job Embeddedness</i> dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	87
B. Implikasi.....	92
C. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA.....95

LAMPIRAN

A. Lampiran 1.....	I
B. Lampiran 2.....	VI
C. Lampiran 3.....	IX
D. Lampiran 4.....	X
E. Lampiran 5.....	XXVI
F. Lampiran 6.....	XXVI
G. Lampiran 7.....	XXVII
H. Lampiran 8.....	XXVII
I. Lampiran 9.....	XXIX

Abstrak

Turnover Intention secara garis besar merupakan kadar atau intensitas seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang mereka miliki saat ini. Turnover Intention ini memiliki peranan yang penting dalam stabilitas perusahaan utamanya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Semakin tinggi nilai Turnover Intention suatu perusahaan dapat merugikan baik secara finansial maupun produktivitas pekerjaan. Dalam penelitian ini akan mengupas secara detail Turnover Intention dalam perusahaan yaitu PT Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Penentuan objek penelitian ini diambil dari dialog dengan karyawan PT Bank Syariah Mandiri yang menyatakan bahwa Keluar masuknya karyawan cukup tinggi. Oleh sebab itu peneliti merasa perlu untuk mengungkap faktor apa saja yang mempengaruhi Turnover Intention pada PT Bank Syariah Mandiri ini.

Untuk menunjang penelitian ini peneliti merujuk pada penelitian sebelum-sebelumnya dengan mengkombinasikan variabel yang ada untuk memperdalam analisa dalam penelitian ini. Adapun Variabel Independen yang digunakan adalah Komitmen Organisasional, Job Embeddedness, dan Kepuasan Kerja. Adapun yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variabel independen dan juga objek penelitian perusahaan dengan basis syariah. Adapun jumlah sampel yang digunakan sejumlah 36 orang karyawan dari berbagai sub-devisi yang ada di perusahaan. Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan

dapat membantu akademisi ekonom rabani dalam mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia lebih baik lagi dan juga membantu manajemen PT Bank Syariah Mandiri untuk menganalisa penyebab terjadi Turnover Intention.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasional, Job Embeddedness, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention PT Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta. Sedangkan secara parsial Komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Sedangkan Job Embeddedness dan Kepuasan kerja masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention.

Kata kunci: Turnover Intention, Komitmen Organisasional, Job Embeddedness, Kepuasan kerja, PT Bank Syariah Mandiri.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Abstract

Turnover Intention is broadly the level or intensity of an employee to get out of the job they currently have. Turnover Intention has an important role in the stability of its main company in Human Resource Management. The higher the value of Turnover Intention of a company can be detrimental both financially and work productivity. In this study, we will discuss in detail the Turnover Intention in the company, namely PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta Branch. Determination of the object of this research was taken from a dialogue with employees of PT Bank Syariah Mandiri stating that the entry and exit of employees was quite high. Therefore, researchers feel the need to uncover any factors that affect Turnover Intention at PT Bank Syariah Mandiri.

To support this research researchers refer to prior research by combining existing variables to deepen the analysis in this study. The Independent Variables used are Organizational Commitment, Job Embeddedness, and Job Satisfaction. The difference with previous research is the addition of independent variables and also the object of research companies with sharia basis. The number of samples used was 36 employees from various sub-divisions in the company. This research is expected to help academics of rabani economists in developing Human Resource Management better and also help the management of PT Bank Syariah Mandiri to analyze the causes of Turnover Intention.

The results of this study indicate that simultaneously there is an influence between \Organizational Commitment, Job Embeddedness, and Job Satisfaction on Turnover Intention of the PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta branch. While partially organizational commitment does not significantly influence Turnover Intention. While Job Embedness and Job Satisfaction each have a significant effect on Turnover Intention.

Keywords: Turnover Intention, Organizational Commitment, Job Embeddedness, Job Satisfaction, PT Bank Syariah Mandiri.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi. Adapun perusahaan yang terdaftar di pemerintah dapat dikategorikan sebagai perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mana dalam permodalan dan aktifitas produksinya dibiayai oleh Pemerintah. Lain halnya dengan perusahaan BUMN, perusahaan Swasta adalah perusahaan yang didirikan oleh pihak swasta atau seseorang atau beberapa orang yang bertujuan untuk menghasilkan profit bagi perusahaannya dengan permodalan melalui modal pemilikinya (tidak didanai oleh pemerintah). Sebagai contoh PT Bank Syari'ah Mandiri, yang sudah berdiri sejak tahun 1999 hingga saat ini. Dengan manajemen sumber daya yang baik, anak perusahaan dari PT Bank Mandiri ini terus berkembang dan dapat tetap Shuttle dalam kondisi krisis seperti pada saat krisis moneter 1998. Perlu diketahui, PT Bank Mandiri Syari'ah,

merupakan perusahaan keuangan dan perbankan berbasis syariah dengan aset terbesar di Indonesia. Dengan status perusahaan perbankan syari'ah terbesar ini, patut kita pelajari bagaimana Perusahaan ini mengelola/me-manage Sumber dayanya khususnya sumber daya manusianya.

Pada paragraf di atas disebutkan bahwa perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Kegiatan produksi ini tidak luput dari faktor produksi yang mendukung didalamnya. Secara garis besar faktor produksi ini dapat dibedakan menjadi 2 faktor pokok, yaitu faktor Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Alam meliputi Teknologi yang digunakan, Material/bahan yang digunakan dalam produksi, Suplai barang oleh vendor, aset perusahaan berupa lahan, gedung, peralatan/teknologi dan lain sebagainya. Faktor yang kedua adalah Sumber Daya Manusia, faktor ini juga merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Tanpa Sumber Daya Manusia yang baik bagaimana perusahaan ini dapat bertahan dan berkembang di era yang semakin berkembang pesat ini.

Perusahaan yang dapat berkembang pesat pasti memiliki Sumber Daya Manusia yang baik, karena setiap operasional perusahaan pasti digerakkan oleh Sumber Daya Manusianya, dalam hal ini karyawan perusahaan tersebut. Sejalan dengan pernyataan diatas, Menteri Keuangan Sri Mulyani (Kemenkeu.go.id, 2019) melalui pidatonya saat melantik 2 orang pejabat Eselon I di lingkungan Kemenkeu, yaitu Sumiyati sebagai

Inspektur Jenderal (Irjen) dan Astera Primanto Bhakti sebagai Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) pada Senin (23/01) mengatakan bahwa SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi. Mengutip dari pidatonya tersebut, sebuah organisasi harus dapat mengelola SDM-nya dengan baik, dalam hal ini sebuah organisasi harus mampu menyiapkan SDM yang kompeten guna menghadapi perubahan baik dari internal organisasi tersebut atau dari pesaing di lingkungan eksternal perusahaan.

Melihat urgensi dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut, tentu saja sebuah perusahaan dituntut untuk dapat menggali potensi yang ada dalam diri karyawan mereka. Karena karyawan merupakan media dimana perusahaan tersebut melakukan kegiatan operasionalnya. Dalam kegiatan operasional, karyawan dituntut untuk melaksanakan pekerjaan sesuai *Standard Operational Procedure* guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu contoh kegiatan operasional perusahaan tersebut adalah operasional Bank Syariah Mandiri. Pada perusahaan ini, beberapa contoh kegiatan operasional Bank Syariah Mandiri adalah standar penampilan Teller dan Customer Service.

Tidak dapat dipungkiri, untuk meningkatkan kenyamanan dari customer adalah dengan memberikan pelayanan yang baik salah satunya dengan penampilan yang sempurna sehingga dapat memberikan kesan yang positif terhadap customer. Selain itu, contoh lain adalah pada divisi marketing yang memiliki standar berupa target yang harus dicapai setiap bulannya. Setiap bagian

tersebut pasti memiliki Standar operasional prosedurnya sehingga setiap kegiatannya dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain tuntutan tanggungjawab pekerjaan tersebut, karyawan tentu saja akan mendapatkan hak mereka berupa upah yang akan diberikan setelah mereka melaksanakan tanggung jawab mereka (per bulan). Tanggungjawab dan Hak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya ini tentu saja merupakan kompensasi dari hubungan timbal-balik mereka dan sebagai tanggungjawab perusahaan atas pengelolaan Sumber Daya Manusia mereka.

Akan tetapi, kegiatan operasional perusahaan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia tersebut tidak selalu berjalan sesuai rencana. Banyak hal yang mengganggu jalannya operasional perusahaan, dan hal yang paling sering terjadi dalam perusahaan adalah Keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan saat ini ke pekerjaan yang lain (*Turnover Intention*). Menurut beberapa peneliti, definisi dari *Turnover Intention* adalah sebagai berikut. Menurut Harninda (1999:27): “*Turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.” Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Harnoto (2002:2) menyatakan: “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan

timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.” Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa turnover intentions pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan. Keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja inilah yang dapat mengganggu stabilisasi dari perusahaan, selain mengganggu kestabilan dalam operasional, juga dapat menimbulkan potensi biaya perekrutan karyawan baru. Dalam beberapa penelitian dan jurnal, *Turnover Intention* diakibatkan oleh beberapa faktor baik dari internal maupun eksternal karyawan itu sendiri, berikut pemaparannya.

Schuler and Jackson (1997: 14) berpendapat bahwa organisasi yang mengakui dan peka terhadap kebutuhan karyawan serta menyediakan peluang untuk pengembangan dan keterlibatan akan memberikan kehidupan kerja yang lebih berkualitas kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat memelihara karyawan terbaik mereka. Petronila *et al.*(2009) mengungkapkan bahwa pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien akan mampu mengurangi tingginya tingkat *turnover intention* karyawan keperusahaan lain, *turnover* menjadi salah satu opsi terakhir bagi seseorang karyawan ketika karyawan tersebut merasakan kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan harapan dari karyawan tersebut. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat merugikan perusahaan, dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya yang

besar didalam melakukan perekrutan dan juga pelatihan untuk karyawan baru (Ayu Garnita, 2014).

Pengembangan dari penelitian atas *turnover* secara umum menghasilkan tiga tingkatan teori *turnover* (Zhao and Liu, 2010) yakni: (a) *Traditional Attitude Turnover Theory*, memprediksi bahwa perilaku *turnover* pada karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel perantara, (b) *Multipath Turnover Theory*, berhubungan dengan prediksi didalam perilaku *turnover multipath* di dalam peristiwa “guncangan sistem” sebagai inisiatif dan (c) *Current Job Embeddedness Theory* adalah model yang memprediksi perilaku *turnover* pada karyawan didalam tiga dimensi *job embeddednes*, yakni *Links*, *Fit* dan *Sacrifice*. Holtom (2004) mengungkapkan bahwa teori *traditional turnover* menjelaskan tentang bagaimana seseorang merasakan tidak puas dengan pekerjaannya, kemudian mencari pekerjaan baru, membandingkan pilihan mereka dengan pekerjaan saat ini, dan kemudian pergi jika ada alternatif yang dirasa lebih baik dari pada situasi saat ini (Ayu Garnita, 2014). Pada dasarnya faktor kepuasan atas pekerjaan yang ditekuni merupakan faktor dasar seorang pekerja ingin berpindah pekerjaan. Adapun contoh kepuasan yang diinginkan oleh karyawan adalah seperti tempat kerja yang nyaman, partner kerja yang baik, upah/gaji yang sesuai, dan lain sebagainya.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Aghdasi (2011) menyatakan pula dorongan utama dari komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan rasa memiliki yang tinggi, identitas, loyalitas, dukungan, semangat dan kebanggaan terhadap organisasi. Wijaya (2010) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka akan memberikan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja pegawai serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover* (Ida Ayu, 2016). Komitmen perusahaan merupakan sudut pandang dari perusahaan dimana seorang karyawan yang telah bekerja pada sebuah perusahaan harus memiliki jiwa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan komitmen tinggi dari seorang karyawan, tentu biaya perusahaan dalam mencari pekerja akan berkurang karena intensitas pekerja untuk keluar menjadi berkurang.

Pada paragraf enam sudah dijelaskan terkait tiga poin yang menjadi tolak ukur atau dasar pemikiran bagi karyawan dalam *Turnover Intentions*, dan poin ketiga yang mendasari ini adalah *Current Job Embeddedness Theory* yang merupakan model yang memprediksi perilaku *turnover* pada karyawan didalam tiga dimensi *job embeddednes*, yakni *Links*, *Fit* dan *Sacrifice*. Secara singkat *job embeddednes* diartikan sebagai sebuah konsep baru untuk melihat seberapa baik seseorang itu terjerat dalam organisasi mereka (Granovetter, 2010) dalam (Muhammad, 2015). Dalam *Job Embeddedness* ini dibagi

menjadi 3 dimensi yaitu Links, Fit, dan Sacrifice. Dimensi Links mencakup hubungan formal dan informal yang ada antara seorang karyawan, individu lain, atau kelompok lain yang ada dalam organisasi. Dimensi Fit berkaitan dengan kenyamanan antara karyawan dengan organisasi tersebut yang meliputi tujuan karir dan rencana masa depan. Dimensi *Sacrifice* berkaitan dengan persepsi karyawan atas biaya materil maupun psikologis terhadap perusahaan tersebut.

Untuk mendukung teori-teori yang dipaparkan diatas, tentu saja penelitian sebelumnya mejadi rujukan penulis dalam penelitian ini. Beberapa penelitian sebelumnya sudah cukup banyak yang memneliti terkait *Turnover Intentions*. Salah satu contohnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ayu Garnita dan I Wayan Suana yang berjudul *Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intension*. Pada penelitian ini menggunakan variabel independent (X) Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja. Variabel Dependen (Y) menggunakan *Turnover Intentions*. Penelitian tersebut dilakukan di PT. Bali Petshop & Grooming. Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa *job embeddedness* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang lainnya dilakukan oleh Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana dengan judul *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan* menghasilkan bahwa *job*

embeddedness berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang selanjutnya dilakukan oleh Deborah Christine Widjaja, Margarita Fulbertus, dan Fenny Kusuma D.W. (2008) dengan judul *Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi *employee empowerment* yang sudah dilakukan oleh hotel X kepada karyawan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari hotel X yang merupakan salah satu hotel berbintang 3 di Kupang, Nusa Tenggara Timur yang memiliki masalah *turnover* karyawan. Hasil analisis membuktikan bahwa persepsi *employee empowerment* karyawan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun secara parsial, terbukti bahwa ada 5 variabel dari persepsi *employee empowerment* yang berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan 2 variabel lainnya tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh adalah *meaningfulness*.

Melihat dari penelitian-penelitian sebelumnya dan teori yang melandasinya, maka penting sebagai seorang manajer atau atasan mengetahui pola perilaku bawahannya terkait keinginan mereka untuk keluar/berpindah kerja (*Turnover Intentions*).

Dengan mempelajari penelitian ini diharapkan peneliti dan stakeholder/perusahaan dapat mempelajari dan mengaplikasikannya di lingkup kerja. Dari teori dan penelitian yang dipaparkan di atas maka pada penelitian ini menggunakan *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional sebagai variabel independennya. Adapun pemilihan objek di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang karena peneliti ingin meneliti bagaimana manajemen yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang ini dalam mengelola *turnover intention* pada karyawan mereka. Karena berdasarkan informasi dari manajemen, Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang secara kinerja dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan, dengan total asset saat ini sebesar Rp. 177 Miliar. Secara asset sudah termasuk Kantor Cabang karena total asset sudah di atas Rp 175 Miliar, akan tetapi sampai penelitian ini selesai dilakukan penetapan Direksi belum turun sehingga secara legal masih berstatus Kantor Cabang Pembantu. Sehingga judul yang akan disampaikan pada penelitian ini adalah **Pengaruh Komitmen Organisasional, *Job Embeddedness* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang.**

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Rendahnya *Job Embeddedness* pada Karyawan di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang
2. Adanya ketidakpuasan kerja yang di alami Karyawan di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang
3. Ketidakpastian komitmen organisasional di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang
4. Cukup tingginya *Turnover Intention* yang terjadi di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “*Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions* Karyawan di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang”. *Turnover Intention* dipilih karena keluar masuknya pekerja akan merugikan perusahaan khususnya biaya yang dikeluarkan.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebaga berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* karyawan di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang?

2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang?
4. Bagaimana pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* karyawan di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang,
2. Menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang,
3. Menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang,
4. Menjelaskan pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang.

F. Manfaat Hasil Penelitian

Setelah mempelajari penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat baik untuk peneliti sendiri, peneliti selanjutnya, dan perusahaan.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Di samping itu, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi untuk dijadikan acuan penelitian ini selanjutnya mengenai *Turnover Intention* di Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Akademis

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan menambah wawasan bagi peneliti. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan untuk melaksanakan penelitian serupa yang selanjutnya.

b. Manfaat Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menggugah keinginan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan mengurangi potensi *Turnover Intention* khususnya Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang dan perusahaan serupa yang lainnya.

c. Manfaat Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai manajemen pemasaran khususnya yang menyangkut Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Syari'ah Mandiri KCP Kaliurang.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian terhadap karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta berkaitan dengan turnover intention dapat diambil simpulan sebagai berikut.

1. Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada variabel Komitmen organisasional yang mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,210 dan tingkat signifikansi 0,550 yang lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Rachmawati Meita Octaviani dan Ida nurhayati (2014), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut terjadi

karena dalam penelitian mereka, memiliki jumlah sampel dengan perspektif usia 21-25 yang dominan, kecenderungan pada usia tersebut memiliki kesadaran untuk bekerja secara profesional yang rendah. Sehingga mereka tidak memiliki komitmen yang baik. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian ini juga memiliki jumlah responden yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah yang cukup banyak, hal ini memungkinkan bahwa setiap individu belum memiliki kesadaran untuk berkomitmen dalam bekerja. Mayoritas hasil kuisioner menunjukkan

bahwa kebanyakan pegawai tidak memiliki rencana menghabiskan usia mereka di Bank Syariah Mandiri.

2. *Job Embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t variabel *Job Embeddedness* yang bernilai positif yaitu sebesar 1,209 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha 0,05.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mitchel et al. (2001) dalam Ratnasari (2016) mengungkapkan bahwa konsep *job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*onthe-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*). Aspek-aspek pekerjaan dan non pekerjaan ini tercermin dalam 3 aspek yaitu *Fit*, kecocokan antara individu dengan organisasi maupun dengan komunitas di mana dia berada. *Link*, hubungan formal dan informal antara individu dengan organisasi serta dengan individu lain di dalam organisasi maupun komunitas. *Sacrifice*, manfaat psikologis maupun material yang diperoleh dengan menjadi bagian dari organisasi dan komunitas yang sulit dikorbankan oleh individu karyawan. Makin kuat jalinan hubungan dan kecocokan antara individu karyawan dengan lingkungan di dalam organisasi maupun dengan komunitas di luar organisasi, serta semakin besar pengorbanan yang harus

dilakukan jika meninggalkan organisasi maupun komunitas di sekitarnya, maka semakin kuat pula individu tersebut mempersepsikan dirinya terikat dengan organisasi maupun dengan pekerjaannya.

3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t variabel Kepuasan kerja yang bernilai negatif yaitu sebesar -0,778 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha 0,05.

Hasil uji regresi parsial di atas juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ayu Garnita dan I Wayan Suana (2014), penelitian tersebut dilakukan di PT Bali Petshop dan Grooming dengan menggunakan 34 responden. Hasil dari penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain yang memiliki hasil serupa adalah penelitian dari Putu dan Ketut (2016). Penelitian tersebut dilakukan di CV Bengkel Bintang Pesona Grup dengan menggunakan sampel sejumlah 45 responden. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dari kedua penelitian tersebut dapat kita lihat bahwa keduanya menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti dari lamanya karyawan ini bekerja pada PT Bank Mandiri Syariah,

dengan lamanya bekerja di perusahaan ini maka mengindikasikan bahwa selama bekerja mereka mendapatkan kepuasan sehingga mereka senang untuk bekerja bertahan lama di PT Bank Mandiri Syariah. Hasil dari kuesioner menyatakan bahwa persentase lama kerja karyawan yang tinggi adalah 3 - 5 tahun yaitu sebesar 72%. Selain itu dari lima tolak ukur yang digunakan di dalam kuisisioner yaitu *Work Itself*, Gaji, Kesempatan Promosi, Supervisi, dan Rekan Kerja mayoritas menunjukkan jawaban yang mendukung parameter tersebut.

4. Komitmen Organisasional, *Job Embeddedness*, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Mandiri Syariah cabang Yogyakarta, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil pengujian juga menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* memiliki pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien dari variabel *Job Embeddedness* adalah yang tertinggi yaitu sebesar 1,209.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional, *Job Embeddedness*, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Bank Mandiri Syariah cabang Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F atau uji Simultan mempunyai koefisien nilai F yang positif yaitu sebesar 8.283

dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari alpha (0,05) yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila variabel Komitmen Organisasional, *Job Embeddedness*, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama bertambah maka *Turnover Intention* akan meningkat.

B. Implikasi

Penelitian ini menggambarkan adanya hubungan antara Komitmen Organisasional, *Job Embeddedness*, dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Syariah Mandiri cabang Kaliurang Yogyakarta. Dalam hal ini, variabel *Job Embeddedness* memiliki pengaruh yang paling dominan daripada variabel independen lainnya.

Karena memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap *turnover intention*, maka variabel *Job Embeddedness* adalah variabel pertama yang harus ditanggulangi agar *turnover intention* tidak meningkat. Hal tersebut dapat terjadi karena beberapa kemungkinan yaitu diantaranya keadilan dalam bekerja harus seimbang antara satu individu dengan individu lain, sehingga tidak ada tumpang tindih bobot kerja dengan semua karyawan. Yang kedua, tingkat kepuasan dari karyawan sudah tinggi, sehingga karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi tersebut mengalami kebosanan dan terjadilah *turnover intention*.

C. Saran

Dari hasil dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran kepada manajemen PT Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel independen yang digunakan diluar dari variabel independen yang sudah peneliti paparkan dalam penelitian ini. Sebagai contoh variabel Konflik, variabel konflik peneliti sarankan karena dalam prakteknya konflik ini menjadi kebalikan dari *job embeddedness* (keterikatan). Sehingga dimungkinkan dapat memiliki pengaruh yang signifikan juga terhadap *turnover intention*.
2. Dari hasil uji t ditemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Saran bagi manajemen untuk kasus variabel ini dapat ditanggulangi dengan melakukan rotasi antar divisi, agar tingkat kepuasan dari karyawan dapat terjaga dan tidak over.
3. Dari hasil uji t pada variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Diharapkan manajemen dapat mengurangi *turnover intention* dengan cara memberikan pendekatan-pendekatan terhadap tiap individu di divisinya agar memiliki komitmen dan rasa kepemilikan atau ingin bertahan.
4. Untuk meberikan dampak yang lebih positif, manajemen dapat melakukan pelatihan maupun training bagi pekerja yang kekurangan motivasi dalam bekerja. Harapannya dengan

memberikan pelatihan dapat memupuk komitmen kerja dari karyawan tersebut.

5. Sebagai bentuk pengawasan, supervisor ataupun manajemen hendaknya memberikan penilaian tiap bulan atau per tiga bulan. Agar kompetensi dari karyawan dapat terjaga apabila dirasa ada penurunan performa.



Daftar Pustaka

- Agus, Putu dan Ni Ketut Sariyathi. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6 No. 2, 2017: 579-603.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponogoro
- Garnita, Ni Made Ayu., I Wayan Suana. (2014). Pengaruh *Job Embeddedness* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. E-jurnal Manajemen Universitas Udayana.Vol.3, No.9.
- Handaru, Agung Wahyu dan Muna Nailul.2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* pada Divisi PT Jamsostek. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). 3(1). h: 1-19.
- Holtom, B. C., T. R. Mitchell, & T. W. Lee.(2006). *Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory*. Organization Dynamics, 35, 4, 316 – 331.
- Khikmawati, Retno. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Circleka Indonesia Utama Cabang

- Yogyakarta. Yogyakarta: Jurnal dan Skripsi Manajemen UNY.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya* (terjemahannya). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nurandini, Arina & Lataruva, Eisha. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vo. 11. Juni 2014
- Pawesti, R., & Wikansari, R. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*. 3(2), 49-67.
- Rarasanti, Suana (2016) Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karywan, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 7, 2016: 4690-4718.
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Satwari, Titis., dkk. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40, No. 2. Malang: November 2016.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Supomo, Bambang dan Indriantoro, 2009. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Syahronica, Hakam dan Ruhana (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk.), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 20 No. 1, Maret 2015.
- Zhao, Erdong and Liwei Liu. 2010. *Comments of Development of Job Embeddedness About Study to Turnover and Exploration Into Application in Enterprises*. *Asian Social Science*. 6 (6): pp: 63-64.
- Ratna Sari, Nita & Hakam, Mochammad Soe'oed. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang), *Jurnal Administrasi*, Vol. 27, No. 1, Malang: Oktober 2015
- Qalbi, Sitti Nur., dkk. 2016. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Intensi *Turnover* karyawan Caroline Officer PT. Infomedia Nusantara, *Jurnal Psikologi Jambi*, Vol. 1, No. 1, Jambi: Juli 2016.

Lampiran 1. Kuesioner

Hal: Kuesioner Penelitian

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.

Pegawai PT Bank Syariah Mandiri

Di Yogyakarta

Dengan Hormat,

Bersama ini saya,

Nama : Bagus Alfian M.

NIM : 12391048

Jurusan : Manajemen Keuangan Syariah

Fakultas : Ekonomi & Bisnis Islam

Universitas: UIN Sunan Kalijaga

Meminta kesediaan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri Pegawai PT Bank Syariah Mandiri untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasional, *Job Embeddedness*, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri”**. Untuk itu, diharapkan kesediaan Bapak/ Ibu/Sdr./Sdri. mengisi kuesioner yang tersedia. Seluruh data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik serta tidak dipublikasikan secara umum untuk itu mohon dibaca dengan baik dan jawablah dengan sejujurnya setiap pertanyaan di bawah ini.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Bagus Alfian M.



Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Tulislah terlebih dahulu identitas Anda pada kolom yang sudah disediakan,
2. Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda dengan memberi tanda silang (X) dari pertanyaan/pernyataan di bawah ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban atau tanda centang lebih dari satu.

Identitas Responden

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Usia : a. 20-30 tahun c. 41-50 tahun b. 31-40 d. > 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
4. Pendidikan : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2
5. Masa Kerja : a. < 1 tahun c. 3-5 tahun
b. 1-3 tahun d. > 5 tahun

Kuesioner Fokus pada Komitmen Organisasional

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Komitmen Afektif					
1	Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini				
2	Saya yakin bahwa tanggungjawab yang diberikan perusahaan adalah bentuk kepercayaan perusahaan terhadap kinerja saya				
3	Saya senang jika saya diberikan kesempatan untuk ikut andil dalam proyek manajemen				
Komitmen Normatif					
4	Jika tugas yang diberikan atasan sudah mendekati <i>deadline</i> , saya akan menyelesaikan tugas tersebut walaupun harus lembur				
5	Sebagai seorang karyawan, datang tepat waktu adalah sebuah keharusan				
6	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan peraturan atau SOP yang				

	berlaku di lingkungan kerja				
<i>Komitmen Berkelanjutan</i>					
7	Saya merasa senang dengan jabatan yang saya miliki saat ini				
8	Saya bertanggungjawab atas jabatan yang saya pegang saat ini				
9	Jenjang karir mempengaruhi saya dalam menentukan bertahan atau tidaknya saya dalam pekerjaan				
10	Lingkungan kerja baru belum tentu sebaik lingkungan kerja saat ini				

Kuesioner Fokus pada Keterikatan dengan Pekerjaan
(Job Embeddedness)

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Perasaan cocok dengan perusahaan					
1	Saya senang dengan budaya kerja yang diterapkan pada perusahaan ini				
2	Perusahaan memberikan work				

	<i>balance</i> yang baik				
3	Lingkungan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja				
<i>Hubungan antar karyawan (partner kerja dan atasan)</i>					
4	Komunikasi dengan Tim atau <i>partner</i> kerja dilakukan dengan baik				
5	Saya dapat bekerjasama dengan <i>partner</i> kerja dengan baik				
6	Rekan kerja yang lebih senior tidak segan mengarahkan pekerjaan saya jika saya kebingungan dalam mengerjakan tugas saya				
<i>Mengaplikasikan kemampuan pada pekerjaan</i>					
7	Saya menyukai pekerjaan dibalik layar atau di depan Komputer selama berjam-jam				
8	Setiap pekerja memberikan kontribusi yang seimbang terhadap proyek atau program yang diberikan atasan				
<i>Sedih jika meninggalkan pekerjaan</i>					

9	Saya memiliki hubungan yang dekat dan bersahabat dengan teman kerja saya, sehingga saya merasa iba jika dihadapkan permasalahan dengan teman kerja saya tersebut				
10	Saya merasa cemas atau khawatir jika saya tidak dapat bekerja di perusahaan ini lagi				

Kuesioner Fokus pada Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Work itself					
1	Saya suka dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan minat saya				
2	Karyawan memperoleh pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan produktifitas mereka dalam bekerja				
Gaji (pay)					
3	Penghasilan yang diberikan sesuai/				

	seimbang dengan beban kerja				
4	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap waktu (upah lembur) jika saya lembur pekerjaan				
<i>Kesempatan Promosi (promotions opportunity)</i>					
5	Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkarir di PT Bank Syariah Mandiri				
6	Pekerja dengan masa kerja dan prestasi kerja yang baik akan memperoleh karir yang baik				
<i>Supervisi</i>					
7	Atasan memberikan apresiasi apabila saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu				
8	Atasan saya memberikan beban kerja dengan adil				
<i>Rekan Kerja (co-workers)</i>					
9	Saya dapat bekerja sama dengan partner kerja dengan baik				
10	Menyelesaikan pekerjaan dengan partner kerja saya dapat mendorong motivasi kerja saya				

Kuesioner Fokus pada Turnover Intention

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
<i>Kecenderungan individu berfikir ingin keluar</i>					
1	Sering kali jika dihadapkan dengan permasalahan pekerjaan, timbul rasa ingin keluar				
2	Pekerjaan saya saat ini bukanlah pekerjaan yang saya mimpikan, sehingga saya berkeinginan untuk keluar				
3	Saya merasa tidak termotivasi atas pekerjaan yang saya kerjakan saat ini				
<i>Kecenderungan individu mencari pekerjaan</i>					
4	Menurut saya pekerjaan di luar perusahaan ini lebih baik dari yang saya kerjakan saat ini				
5	Selain bekerja di perusahaan ini, saya juga aktif mencari informasi				

	pekerjaan lain				
6	Dorongan kebutuhan membuat saya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik lagi				
<i>Kemungkinan individu untuk keluar</i>					
7	Jika ada kesempatan berkarir di perusahaan lain yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini				
8	Saya menjadikan pekerjaan yang saya miliki saat ini sebagai batu loncatan				
9	Saya akan menerima penawaran pekerjaan lain				
10	Jika saya memiliki jabatan yang baik di perusahaan ini, maka saya akan bertahan.				

Lampiran 2. Data Responden

No	Jenis kelamin	Usia (th)	Pendidikan	Masa kerja
1	perempuan	31-40	S1	3-5th
2	perempuan	31-40	S1	3-5th

3	laki-laki	20-30	S1	1-3th
4	perempuan	31-40	S1	3-5th
5	laki-laki	20-30	S1	3-5th
6	perempuan	31-40	S1	3-5th
7	perempuan	20-30	D3	1-3th
8	perempuan	31-40	S1	>5th
9	perempuan	20-30	S1	1-3th
10	laki-laki	31-40	SMA	>5th
11	laki-laki	31-40	SMA	3-5th
12	laki-laki	20-30	S2	3-5th
13	laki-laki	31-40	S1	>5th
14	perempuan	31-40	S1	3-5th
15	laki-laki	20-30	S1	3-5th
16	laki-laki	31-40	S1	3-5th
17	laki-laki	31-40	S1	3-5th
18	laki-laki	31-40	S1	3-5th

19	perempuan	31-40	S1	3-5th
20	laki-laki	20-30	D3	3-5th
21	laki-laki	31-40	S1	3-5th
22	perempuan	20-30	S1	1-3th
23	laki-laki	20-30	S1	1-3th
24	laki-laki	20-30	S1	3-5th
25	perempuan	20-30	S1	3-5th
26	laki-laki	20-30	S1	>5th
27	perempuan	20-30	S1	1-3th
28	laki-laki	31-40	S1	3-5th
29	laki-laki	31-40	S1	3-5th
30	laki-laki	31-40	S1	3-5th
31	laki-laki	31-40	S1	3-5th
32	laki-laki	31-40	S1	3-5th
33	laki-laki	31-40	S1	3-5th
34	laki-laki	31-40	S1	3-5th

35	laki-laki	31-40	S1	3-5th
36	laki-laki	31-40	S1	3-5th



Lampiran 3. Uji Realibilitas

Komitmen Organisasional

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases Valid	36	100.0	.782	10
Excluded ^a	0	.0		
Total	36	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Job Embeddedness

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases Valid	36	100.0	.748	10
Excluded ^a	0	.0		
Total	36	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	8

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Turnover Intention

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 4. Data Uji Validitas

Komitmen Organisasional

Correlations

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
--	----	----	----	----	----	----	----

K1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 36	.528** .001 36	.351* .036 36	.514** .001 36	.283 .094 36	.238 .162 36	.377* .024 36
K2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.528** .001 36	1 36	.470** .004 36	.403* .015 36	.329 .050 36	.259 .128 36	.339* .043 36
K3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.351* .036 36	.470** .004 36	1 36	.583** .000 36	.464** .004 36	.348* .037 36	.041 .814 36
K4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.514** .001 36	.403* .015 36	.583** .000 36	1 36	.272 .108 36	.353* .035 36	.378* .023 36
K5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.283 .094 36	.329 .050 36	.464** .004 36	.272 .108 36	1 36	.315 .062 36	.071 .680 36

K6	Pearson Correlation	.238	.259	.348*	.353*	.315	1	.249
	Sig. (2-tailed)	.162	.128	.037	.035	.062		.143
	N	36	36	36	36	36	36	36
K7	Pearson Correlation	.377*	.339*	.041	.378*	.071	.249	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.043	.814	.023	.680	.143	
	N	36	36	36	36	36	36	36
K8	Pearson Correlation	.139	.351*	.232	.120	.295	.128	.399*
	Sig. (2-tailed)	.418	.036	.174	.484	.081	.458	.016
	N	36	36	36	36	36	36	36
K9	Pearson Correlation	.057	.062	.304	.279	.190	.302	.224
	Sig. (2-tailed)	.740	.718	.072	.099	.268	.074	.189
	N	36	36	36	36	36	36	36
K10	Pearson Correlation	.160	.278	.347*	.302	.370*	.079	.275
	Sig. (2-tailed)	.352	.101	.038	.073	.026	.647	.105
	N	36	36	36	36	36	36	36

TOTALK	Pearson	.650**	.690**	.703**	.713**	.600**	.562**	.585**
	Correlation							
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	tailed)							
	N	36	36	36	36	36	36	36



		Correlations								
		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	
J1	Pearson	1	.257	.422 [*]	.290	.300	.077	.102 ^{xix}	.549 ^{**}	
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.130	.010	.087	.075	.657	.552	.001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	
J2	Pearson	.257	1	.432 ^{**}	.171	.262	.168	-.169	.435 ^{**}	
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.130		.008	.320	.122	.329	.325	.008	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	
J3	Pearson	.422 [*]	.432 ^{**}	1	.222	.457 ^{**}	.157	.210	.493 ^{**}	
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.010	.008		.193	.005	.359	.219	.002	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	
J4	Pearson	.290	.171	.222	1	.367 [*]	.558 ^{**}	.164	.470 ^{**}	
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.087	.320	.193		.028	.000	.340	.004	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	
J5	Pearson	.300	.262	.457 ^{**}	.367 [*]	1	.112	.184	.200	
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.075	.122	.005	.028		.516	.283	.242	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	
J6	Pearson	.077	.168	.157	.558 ^{**}	.112	1	.144	.492 ^{**}	

	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.657	.329	.359	.000	.516		.403	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
J7	Pearson Correlation	.102	-.169	.210	.164	.184	.144	1	.119
	Sig. (2-tailed)	.552	.325	.219	.340	.283	.403		.488
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
J8	Pearson Correlation	.549**	.435**	.493**	.470**	.200	.492**	.119	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.002	.004	.242	.002	.488	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
J9	Pearson Correlation	.064	.162	.192	.148	.094	.042	.218	.244
	Sig. (2-tailed)	.709	.346	.263	.388	.586	.808	.202	.151
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
J10	Pearson Correlation	.356*	.421*	.344*	.305	.153	.109	.112	.525**
	Sig. (2-tailed)	.033	.011	.040	.071	.374	.526	.514	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

TOTALJ	Pearson	.544**	.522**	.664**	.630**	.466**	.493**	.437**	.722**	.4
	Correlation									
	Sig. (2-	.001	.001	.000	.000	.004	.002	.008	.000	
	tailed)									
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	

Job Embeddedness



36	36	36	36	
.00	.22	.27	.44	.33
0	0	6	7**	
1.0	.19	.10	.00	.33
00	7	3	6	
36	36	36	36	

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10 ^{xxii}	TOTAL ALKK
KK1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.1 36	.101 36	.127 36	.239 36	.241 36	.240 36	.394* 36	.307 36	.321 36	.365* 36	.603** 36
KK2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.559 36	1.000 36	.000 36	.160 36	.156 36	.158 36	.018 36	.069 36	.057 36	.029 36	.000 36
KK3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.127 .461	.000 1.000	1 .101	.278 .681	.070 1.000	.000 1.000	.457** .005	.161 .348	.320 .057	.378* .023	.525** .001

)												
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK4	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.239	.220	.278	1	.304	.525**	.208	.003	- .031	.168	.511**
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK5	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.241	.276	.070	.304	1	.494**	.167	.118	- .100	.395*	.530**
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK6	Pears on Correlation Sig.	.240	.447**	.000	.525**	.494**	1	.216	.076	- .108	.160	.522**
		.158	.00	1.0	.00	.00		.205	.65	.53	.35	.001

	(2-tailed) N	36	6 36	00 36	1 36	2 36		36	8 36	0 36	2 36	
KK7	Pears on Corre lation Sig. (2-tailed) N	.394 * .018 36	.18 1 .29 0 36	.45 7** .00 5 36	.20 8 .22 2 36	.16 7 .33 1 36	.21 6 .20 5 36	1 .26 5 36	.19 1 .00 0 36	.60 6** .00 9 36	.43 2** .00 36	.720 ** .000 36
KK8	Pears on Corre lation Sig. (2-tailed) N	.307 .069 36	.12 8 .45 7 36	.16 1 .34 8 36	.00 3 .98 6 36	.11 8 .49 4 36	.07 6 .65 8 36	.191 .265 36	1 .09 4 36	.28 3 .00 1 36	.53 6** .00 36	.476 ** .003 36
KK9	Pears on Corre	.321 36	.00 0 36	.32 0 .03 1 36	- .10 0 36	- .10 8 36	- 36	.606 ** 36	.28 3 36	1 36	.27 6 36	.493 ** 36

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.977	9.955		.701	.488		
TOTALK	.210	.347	.105	.605	.550	.579	1.72
TOTALJ	1.209	.328	.669	3.683	.001	.533	1.87
TOTALKK	-.778	.275	-.424	-2.826	.008	.781	1.28

Dependent Variable: TOTALTI

Sig. (2-tailed)		.029	.009	.023	.328	.017	.352	.009	.001	.103		.000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTALK	Pearson Correlation	.603**	.461**	.525**	.511**	.530**	.522**	.720**	.476**	.493**	.731**	1
Sig. (2-tailed)		.000	.005	.001	.001	.001	.001	.000	.003	.002	.000	
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Kepuasan Kerja

Lampiran 5. Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji t

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi (F)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TOTALTI	26.1944	5.94652	36
TOTALK	32.2500	2.98927	36
TOTALJ	30.9722	3.29056	36
TOTALK K	32.1111	3.24062	36

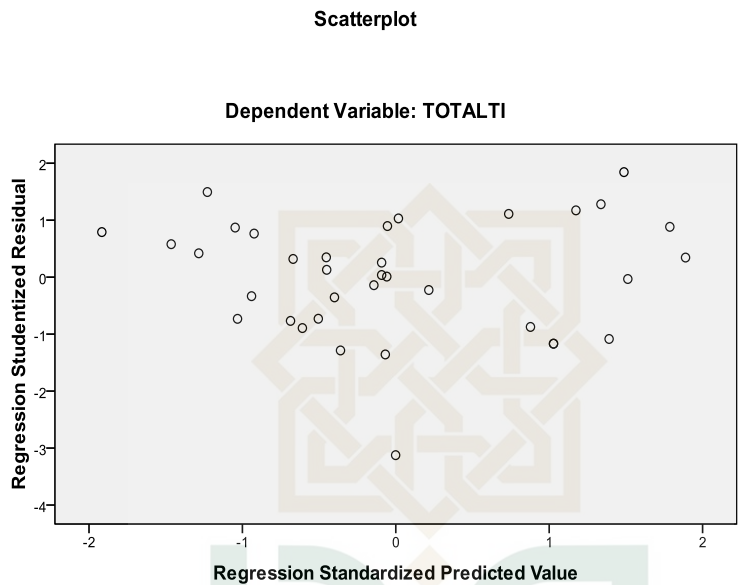
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.991	3	180.330	8.283	.000 ^a
	Residual	696.648	32	21.770		
	Total	1237.639	35			

a. Predictors: (Constant), TOTALKK, TOTALK, TOTALJ

b. Dependent Variable: TOTALTI

Lampiran 7. Hasil Heteroskedastitas



Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b} Mean		.0000000
Std. Deviation		4.46141487
Most Extreme	Absolute	.079
Differences	Positive	.065

Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z	.471
Asymp. Sig. (2-tailed)	.980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 9**DATA PRIBADI**

NAMA : BAGUS ALFIAN MUSTOFA

TTL : BATUMARTA 28 NOVEMBER 1994

ALAMAT : BATUMARTA IX BLOK B MADANG
SUKU III RT 002 RW 011, Kab OKU
TIMUR, SUMATERA SELATAN

JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI

KESEHATAN : BAIK

AGAMA : ISLAM

SETATUS : BELUM MENIKAH

TELEPON : 081215413451

EMAIL : bagusalfian161@gmail.com