

## Kepuasan Karir dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya pada Keinginan Keluar dari Pekerjaan

Adolf Pendong  
Riane Johnly Pio  
Sandra Inggried Asaloei

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email : [adolfpandong20@gmail.com](mailto:adolfpandong20@gmail.com)

---

**Abstract.** *This study aims to determine whether there is an effect of career satisfaction and organizational commitment on the desire to leave the job of PT. Eternal Brilliant Kumala. This study uses a quantitative approach, with a sample of 44 respondents. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique, where the entire population was used as a respondent. Data collection in this study was carried out using a questionnaire, while the analysis technique used Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis is processed using the help of the Smart PLS3 program. From the statistical test results, it was found that career satisfaction had no effect on the desire to leave work, career satisfaction had an effect on organizational commitment, and organizational commitment had no effect on the desire to leave work. Thus, Career Satisfaction and Organizational Commitment are not an impetus for employees to leave their jobs.*

**Keywords :** *career goals, organizational commitment, and desire to leave work*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Terdapat pengaruh kepuasan Karir dan komitmen organisasional terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan PT. Kumala Cemerlang Abadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 44 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS3. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa kepuasan karir tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar dari pekerjaan, Kepuasan Karir berpengaruh terhadap Komitmen organisasional, dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap Keinginan keluar dari pekerjaan. Dengan demikian Kepuasan Karir dan Komitmen organisasional bukan merupakan dorongan bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

**Kata Kunci :** *kepuasan karir, komitmen organisasional, keinginan keluar dari pekerjaan*

---

### Pendahuluan

Pada masa globalisasi kini banyak rintangan dan tantangan yang dihadapi perusahaan terlebih khusus di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Maka kontribusi dari para karyawan adalah salah satu faktor yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Sebuah organisasi memerlukan pengelolaan karyawan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan organisasi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi dan saling menguntungkan. Organisasi yang kurang baik dalam mengelola karyawannya dapat

memunculkan rasa ketidakpuasan dari karyawannya dan dapat berdampak kepada sulitnya mempertahankan karyawan yang ada ataupun dapat menyebabkan perpindahan karyawan.

Seiring berjalanya waktu, ada juga karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam perkembangan dan pertumbuhan terhadap jenjang karir karyawan, yang merupakan salah satu indikasi kepuasan karir yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Menurut Seibert, Kaimer & Crant (2001) kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir pencapaian kinerja, dan pemecahan masalah yang berhubungan dengan tujuan dan cita-cita seseorang dengan kepuasan kerja. Kepuasan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seseorang di organisasi. Kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir dan pencapaian

kinerja. Tingkat kepuasan karir seseorang dapat diasosiasikan dengan kualitas kerjanya sehingga kepuasan karir yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang. Beberapa riset membuktikan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja. (Thamrin, 2012) oleh karena itu, kepuasan karir menjadi faktor yang penting pula dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan karir seseorang dapat diasosiasikan dengan hasil kerjanya sehingga kepuasan karir yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang karyawan (Abdurrahmat, 2006). Davis dan Newstrom (1994) dalam Sinambela (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, kertidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan kerja karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kerja perorangan.

Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Namun nyatanya ketika karyawan memiliki control dalam mengatur pekerjaan dan tuntutan non-pekerjaan itu tidak hanya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja tetap juga mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain karyawan memiliki kemampuan untuk mengontrol serta mengatur pekerjaan dan tuntutan non-pekerjaan, hubungan atau keterikatan antar karyawan pada organisasi itu sendiri baik secara fisik, kognitif maupun emosional akan berpengaruh terhadap tingkat meninggalkan organisasi dalam suatu perusahaan. Interaksi dalam perusahaan menciptakan hubungan antar sesama karyawan maupun antar karyawan dan pimpinan. Hubungan interaksi yang dilakukan pada saat bekerja membuat karyawan memiliki hubungan secara emosional baik antar karyawan maupun terhadap organisasi tersebut. Sehingga keinginan untuk berpindah tempat pekerjaan menjadi suatu pertimbangan bagi setiap karyawan yang ada.

PT Kumala Cemerlang Abadi memiliki karyawan yang tidak puas akan upah kerja yang diterima, karna tidak sebanding dengan upah yang diterima untuk tanggung jawab yang begitu besar yang harus di lakukan. PT Kumala Cemerlang Abadi yang bergerak di dunia otomotif ini, memiliki berbagai divisi yang mempunyai tugas masing-masing dan juga bersaing dengan perusahaan otomotif lain. Yang menyebabkan perusahaan memberikan tekanan kepada karyawan agar dapat

bersaing, untuk mencapai tujuan yang diberikan perusahaan tersebut kepada karyawannya. Karyawan tersebut tidak kuat terhadap tekanan yang akan menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya yang dia embani serta memiliki komitmen yang rendah maka mempengaruhi adanya keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. PT. Kumala Cemerlang Abadi sendiri merupakan perusahaan yang membawahi Merk mobil Wuling dari Cina yang memiliki Kantor Cabang Pusat yang berada di kota Manado. Pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti kepuasan karir dan komitmen organisasional terhadap keinginan keluar dari pekerjaan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Karir dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Keluar dari Pekerjaan”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh kepuasan karir terhadap keinginan keluar dari pekerjaan? (2) Apakah terdapat pengaruh Kepuasan karir terhadap Komitmen organisasional?; (3) Apakah terdapat pengaruh Komitmen organisasional Terhadap keinginan keluar dari pekerjaan?

## **Kajian Pustaka**

### **Kepuasan Karir**

Kepuasan karir merupakan kepuasan jangka panjang individu terhadap karirnya yang diperoleh dari aspek instrinsik dan ekstrinsik seperti gaji, capaian, dan kesempatan untuk mengembangkan diri, Kepuasan karir mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap kemajuan karirnya yang sejalan dengan tujuan, nilai, dan preferensinya (Barnett & Bradley, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh (Salleh, 2011) menemukan bahwa kepuasan karir terdiri dari dua bagian, yaitu tujuan karier dan keberhasilan karir yang ditunjukkan oleh pendapatan, capaian prestasi, dan pengembangan diri. Setiap karyawan pasti menginginkan tercapainya kepuasan dalam karirnya. Kepuasan karir merupakan refleksi dari nilai dan preferensi individu terhadap tingkat gaji, tantangan, atau keamanan yang dapat mempengaruhi penilaian individu terhadap prestasi karirnya.

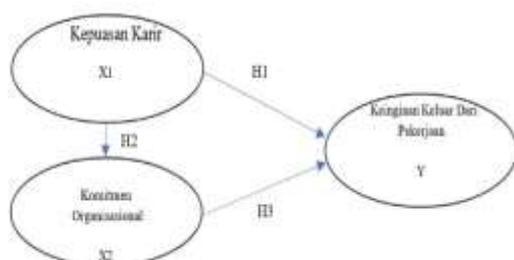
### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merujuk kepada perasaan individu mengenai organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasional berkaitan dengan sikap dari anggota organisasi atau karyawan untuk terus dan tetap berada dalam organisasi dengan loyalitas atau kesetiaan yang penuh untuk mencapai kesuksesan serta pertumbuhan yang terus-menerus

(Pio, 2015). Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2001). Terdapat empat komponen yang terkait dengan komitmen yaitu organisasi, jabatan, pekerjaan dan karir. Didalamnya ada empat unsur yang membentuk komitmen menjadi kuat dan bermakna yaitu afektif, kognitif, nilai dan instrumental atau guna manfaat (Carmeli, Elizur dan Yaniv, 2006).

### Keinginan Keluar Dari Pekerjaan

Keinginan keluar adalah refleksi secara subyektif pada seorang karyawan akan merubah pekerjaannya dalam periode waktu tertentu (Poza dan Hennerberger, 2004). *Turnover* dilukiskan sebagai penghilangan permanen, sukarela maupun tidak, pada seorang karyawan dari organisasi (Khalid dan Ali, 2013). Keinginan keluar timbul secara sukarela maupun secara paksa. Hal ini didorong oleh banyak faktor, seperti faktor internal dan faktor



eksternal. *Turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, namun demikian belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Vellya, Pio dan Rumawas, 2020).

Gambar 1  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) H 1: Tidak terdapat pengaruh kepuasan karir terhadap keinginan keluar dari pekerjaan; (2) H 2: Terdapat pengaruh kepuasan karir terhadap komitmen organisasional; (3) H 3: Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan keluar dari pekerjaan.

### Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Penelitian ini dilakukan di PT. Kumala Cemerlang Abadi, yang berada di jalan malalyang satu barat, Kecamatan Malalayang kota Manado. Objek

penelitian dilakukan di untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan. Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif.

Metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah # karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Manado yang berjumlah 44 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

### Hasil Penelitian

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2012). Convergent Validity dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Outer Loading (Measurement Model) Model Awal

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
KK6	0.848	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KK7	0.946	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KK8	0.935	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KO5	1.000	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KKP3	0.742	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KKP6	0.778	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KKP7	0.770	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KKP8	0.791	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KKP9	0.913	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer

model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menurut Ghozali nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0,5.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

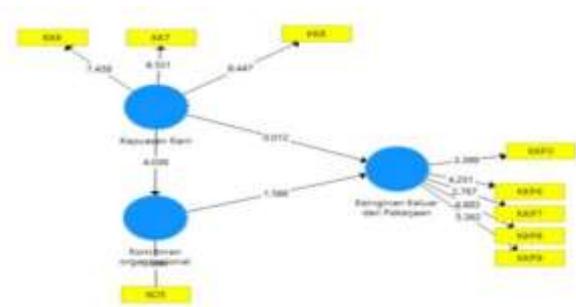
Variabel	Discriminant Validity	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Kepuasan Karir	0.801	0.868	0.899	0.642
Komitmen Organisasional	0.911	0.896	0.946	0.829
Keinginan Keluar dari Pekerjaan	1.000	1.000	1.000	1.000

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel > 0,5 Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability > 0,7. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan table 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing



variabel penelitian >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Gambar 2. Model Struktural Penelitian

Tabel 3. Results for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Karir → Keinginan Keluar dari Pekerjaan	-0,003	-0,030	0,281	0,012	0,991
Kepuasan Karir → Komitmen organisasional	0,599	0,619	0,148	4,036	0,000
Komitmen organisasional → Keinginan Keluar dari Pekerjaan	-0,492	-0,491	0,310	1,586	0,113

Sumber: Data olahan (2021)

Uji Hipotesis 1 Pengaruh Kepuasan Karir (X1) terhadap Keinginan Keluar dari Pekerjaan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.288 dengan T-Statistic 0.011 dan P-Value 0,991. Mengingat P-value <0.05 ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh tidak signifikan antara Kepuasan Karir (X1) terhadap Keinginan Keluar dari Pekerjaan (Y). Artinya hipotesis 1 penelitian ini di terima

Uji Hipotesis 2 Pengaruh Kepuasan Karir (X1) terhadap Komitmen Organisasional (X2), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.219 dengan T-Statistic 1.348 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value <0.05 ( $\alpha=1\%$ ) mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Karir (X1) terhadap Komitmen Organisasional (X2). Artinya hipotesis 2 penelitian ini di terima

Uji Hipotesis 3 Pengaruh Komitmen Organisasional (X2) terhadap Keinginan Keluar dari Pekerjaan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.306 dengan T-Statistic 1.607 dan P-Value 0,113. Mengingat P-value <0.05 ( $\alpha=1\%$ ), mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh tidak signifikan antara Komitmen Organisasional (X2) terhadap Keinginan Keluar dari Pekerjaan (Y). Artinya hipotesis 3 penelitian ini di terima.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan antara kepuasan karir terhadap keinginan keluar dari pekerjaan. Artinya karyawan yang merasa puas dengan karir yang dijalankan, tidak akan memiliki keinginan keluar dari pekerjaan. Seperti yang di jelaskan bahwa kepuasan karir merupakan kepuasan jangka panjang individu terhadap karirnya yang diperoleh dari aspek intrinsik dan ekstrinsik seperti gaji, capaian, dan kesempatan untuk mengembangkan diri, Kepuasan karir mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap kemajuan karirnya yang sejalan dengan tujuan, nilai, dan preferensinya (Barnett & Bradley, 2007). Kepuasan karir terdiri dari dua bagian, yaitu tujuan karier dan keberhasilan karir yang ditunjukkan oleh pendapatan, capaian prestasi, dan pengembangan diri (Salleh, 2011).

Menurut Seibert, Kraimer & Crant (2001) kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir, pencapaian kinerja, dan pemecahan masalah yang berhubungan dengan tujuan dan cita-cita seseorang dengan kepuasan kerja. Kepuasan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seseorang di organisasi.

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan Sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat Kerjanya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ketempat kerja yang lain. Dengan demikian Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk Berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Keinginan keluar timbul secara sukarela maupun secara paksa. Hal ini didorong oleh banyak faktor, seperti faktor internal dan faktor eksternal. Contoh faktor eksternal, diantaranya suasana kerja, hubungan kerja dan peraturan organisasi. Sedangkan dari faktor internal, diantaranya adalah komitmen karyawan, *organizational citizenship behavior* dan kepercayaan organisasi.

Secara empiris dapat dinyatakan jika kepuasan karir tidak dirasakan oleh karyawan, maka memiliki pengaruh langsung pada terbentuknya perasaan keinginan keluar dari pekerjaan. Tetapi, pada penelitian ini ditemukan bahwa karyawan merasa puas dengan karir yang mereka jalankan, sehingga keinginan keluar untuk mencari pekerjaan lain tidak ada bagi karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi. Karyawan merasa puas dengan karir yang sementara mereka jalani, sehingga membuat para karyawan tidak ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan mereka saat ini.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan karir terhadap komitmen organisasional. Hal ini

memiliki makna bahwa karyawan merasa puas dengan karir sehingga memperkuat komitmen organisasional mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Memang komitmen organisasional adalah keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta kesediaan untuk berbuat lebih demi organisasi. Komitmen organisasional umumnya dimaknai sebagai kedekatan efektif kepada organisasi karena adanya kecocokan antara tujuan organisasi dan individu. Berbeda dengan loyalitas pasif, komitmen organisasional memerlukan hubungan yang kuat antara keduanya, sehingga individu tersebut rela memberikan kontribusi lebih kepada organisasi. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006).

Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan akan berdampak baik untuk perusahaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan karir dapat memperkuat komitmen organisasional dari karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi, sehingga berdampak pada tidak adanya niatan untuk keluar dari pekerjaan. Dengan adanya kepuasan karir yang tinggi dan komitmen organisasional yang kuat, maka akan mengurangi keinginan keluar dari. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan antara komitmen organisasional terhadap keinginan keluar dari pekerjaan. Artinya karyawan memiliki komitmen organisasional yang kuat pada perusahaan tempat mereka bekerja saat ini, sehingga mereka tidak ada keinginan keluar dari pekerjaan. komitmen organisasional berfungsi untuk menurunkan ketidakhadiran dan perpindahan karyawan. Hal ini terjadi karena komitmen organisasional merupakan respon karyawan terhadap organisasi daripada sekedar kepuasan terhadap suatu pekerjaan tertentu (Robins & Coulter, 2012). Oleh karena, itu komitmen organisasional merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi.

Walaupun demikian, Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) dalam Pio, Sumayku dan Mukuan (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap seperti rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan kesetiaan kepada organisasi. Keluar dari pekerjaan adalah kecenderungan atau niat karyawan

untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya Alfresia. (2016). Hal ini menunjukkan konsistensi komitmen organisasi dalam memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memberikan kontribusi besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya pendapat yang telah diungkapkan diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam berpikir sehingga komitmen organisasi akan dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk berada dalam posisi yang aman. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rismawan, Supartha dan Yasa (2014) dimana komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Chalofsky dan Krishna (2009) bahwa dengan meningkatnya kecepatan dan skala dari perubahan di dalam organisasi, tetapi dengan adanya komitmen karyawan akan dapat memperbaiki sikap karyawan antara lain untuk tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

### Kesimpulan

Hasil Penelitian yang di lakukan di temukan bahwa tidak Terdapat pengaruh kepuasan karir terhadap keinginan keluar dari pekerjaan pada PT Kumala Cemerlang Abadi Cabang Manado. Berdasarkan Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kafir terhadap Komitmen Organisasional PT Kumala Cemerlang Abadi kepuasan karir dapat memperkuat komitmen organisasional dari karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Cabang Manado. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan keluar dari pekerjaan pada PT Kumala Cemerlang Abadi Cabang Manado.

### Referensi

Abdurrahmat, F. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

- Ahmad, N. S. 2011. *Pendidikan dan Masyarakat*. Jakarta: Sabda Media.
- Alfresia, V. P. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia). Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- A. Sousa-Poza and F. Henneberger, 2004. Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. *Journal of Economic Issues*, 38(1), 2004, pp. 113-137.
- Barnett, B. R., & Bradley, L. 2007. The Impact of Organisational Support for Career Development on Career Satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Khalid, S & Ali, H. 2005. The Effect of Organizational Citizenship Behavior On Withdrawal Behavior: A Malaysian Study. *International Journal of Management and Entrepreneurship*, 1(1):30-40.
- Mowday, R. T., Porter L. W. and Steers, R. M. 1982. *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3 (8), 424-441.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. 2012. *Management*. Eleventh Edition, United States of America: Pearson Education Limited.
- Sinambela L. P. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thamrin, H, M. 2012. That Influence of transformational Leadership and organizational comimment On job satisfaction and employee performance. *Jurnal of Inovation Management and Tecnology*, 3(5), 568- 572.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 16. Bandung : Alfabeta.
- Pio, R. J, Sumayku, S. M., dan Mukuan, D. D. S. 2020. Organizational Culture as an Intervening Variable of Spiritual Leadership With Organizational Commitment and Ethical Behavior. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 154(20) 130-135.

- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: DimensiDimensi Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. 2001. What do Proactive People do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845–874.
- Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. 2020. Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. *Productivity*, 1(2): 168-173.
- Zeffane, R. M. 1994. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*. 15(9), 22-37.