

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN

Wayan Arya Paramarta
Nyoman Kartika Reny
STIMI “Handayani” Denpasar
Sekolah International Australia Bali

ABSTRACT

As an education services schools have a major role in existence quality human resources. There are many International schools have been built and numbers are increased in Denpasar, Bali in the next 5 years, that's made the competition quite tight between the schools. The competition made changes in the Australian International School Foundation Bali (AIS Bali) in particular, where the AIS Bali facing problems of the high level of turnover / employee turnover in the last 5 years. According to the data obtained that the turnover reached 10.76% in 5 years. This study aimed to analyze the influence of motivational variables and job satisfaction variables on turnover intentions of the Australian International School Foundation employee. The study used census techniques which will use the entire population as a source of data. The population used by 30 respondents, analysis data using IBM SPSS Statistics 20. Based on the analysis concluded that the motivation is affected negatively to turnover intentions, where the significance of the motivations is 0.027 and the motivation coefficient is -0.449. Job satisfaction is affected negatively to turnover intentions, this has been tested that generates significance is 0.048 and the job satisfaction coefficient is -0.472. It can be concluded that the reduced motivation and job satisfaction will increase the turnover intentions. Nor vice versa more motivated and satisfied employees on job, it will reduce turnover intentions. In efforts of reducing turnover rate, the Australian International School Foundation Bali needs to motivate and gives satisfaction on the job to employees, such as: giving a reward performance, opportunities to have a job improvement (promotion), recognition of skills and expertise on the job, giving the opportunity to take responsibility on the job in respect of the employees career development, giving reward / compensation / wages in accordance with the responsibilities and workload, provision of facilities such as health care, social security and make a good working atmosphere among fellow colleagues.

Keyword: Motivation, Job Satisfaction and Turnover Intention

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah satu bentuk organisasi pelayanan pendidikan yang terkait upayanya dalam membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya dan kualitas bangsa pada umumnya. Pertumbuhan sekolah yang berbasis international di Bali dalam kurun waktu 5 tahun belakangan ini meningkat pesat. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar sekolah international.

Dalam menghadapi persaingan yang ketat ini, hanya sekolah International yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, nantinya mampu bersaing dengan sekolah International pesaing lainnya. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia inilah, utamanya pengolahan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik, terarah dan terencana baik mulai proses perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Diharapkan pula sekolah

International dapat menjaga dan meningkatkan akreditasi International yang menjadi tuntutan yang harus dipenuhi dalam memasuki pasar global, oleh karenanya sekolah harus lebih memperhatikan kualitas pelayanan sivitas akademiknya yang bersumber pada kualitas Sumber Daya Manusia yang akan memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Adanya persaingan tersebut membawa dampak perubahan yang terjadi di AIS Bali, salah satunya AIS Bali menghadapi permasalahan yang serius yaitu tingginya tingkat pergantian/perputaran (*turnover*) karyawan dalam 5 tahun terakhir ini. Walaupun pihak manajemen sekolah telah berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, namun masih dirasa belum optimal.

Menurut Supriyanto dalam Ilham Akhsanu Ridlo (2012) yang dimaksud dengan *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun.

Tingkat *turnover* yang tinggi berdampak negatif bagi perusahaan, yaitu menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja yang berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan. Adanya peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang telah diinvestasikan kepada karyawan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan tingginya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) pada Yayasan Sekolah International Australia Bali (AIS Bali) dalam 5 tahun terakhir ini. Faktor yang dapat mempengaruhi keinginan untuk keluar tersebut antara lain faktor motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Tentunya perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Dalam hal ini peran pemimpin sangat besar dalam menumbuhkan semangat kerja karyawannya. Seorang pemimpin diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang secara emosional menyatu dengan bawahannya, sehingga adanya ikatan emosional antara atasan dan bawahan akan meningkatkan pemahaman tingkah laku manusia dan sebagai sumber motivasi dalam mempertahankan karyawan. Mungkin secara financial kebutuhan karyawan telah tercukupi, tetapi perlu digali lebih jauh untuk menemukan dalam diri mereka. Menurut Ologunde dalam **Sumarto (2009)** mengetahui apa yang dapat memotivasi karyawan, manajemen harus mengetahui apa yang mereka inginkan, butuhkan dan berharga bagi mereka. Karena faktor ini dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap hal-hal yang memungkinkan dapat memuaskan kebutuhan mereka.

Bila karyawan termotivasi, ia akan berusaha membuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya dan pemimpin diharapkan dapat mengarahkan upaya tersebut kearah tujuan dan sasaran organisasi. Berkurangnya dalam memberikan motivasi (pemberian insentif/imbalan baik berwujud berupa upah/gaji dan insentif/imbalan tak berwujud berupa pujian-pujian atau kekuasaan) tentunya akan membuat semangat kerja karyawan menjadi berkurang dan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga timbul rasa ketidakpuasan dan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Perusahaan yang memiliki angka *turnover* tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Dengan kata lain

karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, adanya sikap ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya sehingga muncul keinginan keluar dari perusahaan yang berakhir pada keputusan untuk keluar atau pindah dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini pengaruh rasa puas maupun tidak puas dalam bekerja dapat mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan dalam perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap intensi keluar di Yayasan Sekolah International Australia Bali ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar di Yayasan Sekolah International Australia Bali ?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensi keluar di Yayasan Sekolah International Australia Bali ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap intensi keluar karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

Motivator atau motivasi menurut **Mitchell dalam J. Winardi (2011)** "...motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-

kegiatan sukarela(volunteer) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu".

Motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, menurut **Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam J. Winardi (2011)**.

Menurut A.H Maslow teori tentang motivasi manusia dalam **J. Winardi (2011)**, dimana dapat dijelaskan disini bahwa:

- a. Manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan (*man is a wanting being*).
- b. Sebuah kebutuhan yang dipenuhi, bukanlah sebuah motivator perilaku. Hanya kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi memotivasi perilaku.
- c. Kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan suatu hierarki menurut pentingnya masing masing kebutuhan.

Berdasarkan Ologunde dalam S. Sumarto (2012) mengetahui apa yang dapat memotivasi karyawan. Management harus mengetahui apa yang mereka inginkan, butuhkan dan berharga bagi mereka. Karena faktor ini dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap hal-hal yang memungkinkan dapat memuaskan kebutuhan mereka. *Turnover* yang tinggi disebabkan oleh kenaikan upah yang tidak memenuhi harapan karyawan, dan tidak cukup memotivasi harapan karyawan dalam kondisi inflasi yang tidak terkendali. Sehingga gaji yang diterima semakin tidak menarik bagi karyawan. Hal ini mendorong karyawan untuk mencari pemuas kebutuhan dengan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Pemenuhan kebutuhan manusia dikaitkan dengan motivasi kerja, dipengaruhi oleh tingkat kepuasan setiap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini. Serta sangat ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan yang dapat dicapai oleh pekerja tersebut.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut **Handoko (2006)** “kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya”.

Robbins (2008) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut **Mobley dan Munchinsky dalam S. Sumarto (2012)** menjelaskan tentang *employee turnover*. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan berhenti bekerja. Hubungan dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha untuk mencari pekerjaan baru, berintensitas untuk berhenti bekerja atau tetap bertahan, dan yang terakhir adalah memutuskan untuk berhenti bekerja.

C. Intensi Keluar (Turnover Intention)

Karyawan

Arti *intense* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan untuk bekerja secara sukarela. Sehingga dapat disimpulkan *Turnover Intention* adalah keinginan individu/karyawan untuk keluar atau berhenti bekerja secara sukarela.

Setiap perusahaan mempunyai sifat *turnover* karyawan yang khas. Secara umum perusahaan semakin maju akan semakin rendah pula tingkat *turnover* karyawannya (**Atmajawati, 2006**).

Motivasi di tempat kerja secara luas dipercaya menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu dan

organisasi. Juga menjadi prediktor penting terhadap niat untuk meninggalkan tempat kerja menurut Herpen et al., dalam **Sumarto (2009)**. Ada dukungan empiris pada mata rantai antara ketidakpuasan pekerjaan, ketiadaan motivasi dan niat untuk berhenti berdasarkan Zurn et al., dalam **Sumarto (2009)**. Sementara Flinkman et al., dalam **Sumarto (2009)** menunjukkan hasil penelitian bahwa *job satisfaction* adalah prediktor penting untuk mengantisipasi *turnover* karyawan.

Menurut Jewell mengatakan bahwa ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi intensitas *turnover* karyawan, yaitu:

a. Jenis Kelamin

Karyawan laki-laki cenderung *turnover*nya lebih tinggi daripada perempuan.

b. Usia

Menurut Flippo mengatakan bahwa karyawan yang usianya muda lebih cenderung melakukan *turnover* daripada yang lebih tua. Alasannya adalah karena masa muda bisa dibuat untuk mencari hal-hal baru.

c. Pendidikan

Menurut Miner, mengatakan bahwa intensitas *turnover* karyawan tergantung pada gaji dan tingkat kepuasan kerja. Yakni karyawan dapat mengembangkan diri dan mengaktualisasikan dirinya di Perusahaan.

d. Masa Kerja

Menurut Holley & Jennings, mengatakan bahwa yang mempunyai masa kerja pendek (lebih rendah) cenderung *turnover* daripada karyawan yang mempunyai masa kerja panjang (lebih tinggi)

e. Jabatan

Karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi kecenderungan *turnover* menjadi lebih rendah

f. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka kecenderungan *turnover*-nya tinggi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Menurut para ahli keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia diindikasikan adanya pemberian motivasi dengan cara bagaimana mendorong atau mendukung semangat kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan, keahlian serta loyalitasnya kepada perusahaan

HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual penelitian yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan.

Hipotesis 2 : Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan

Hipotesis 3 : Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Motivasi

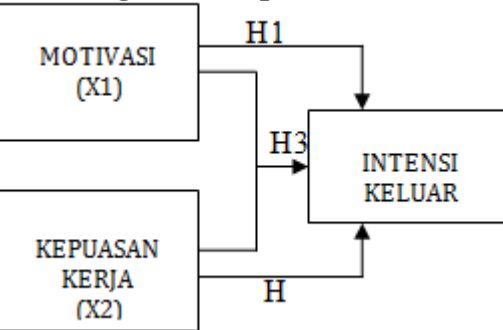
Motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu di Yayasan Sekolah International Australia Bali.

Berdasarkan **Danang Sunyoto (2012)**, penelitian ini mempergunakan 7 faktor yang akan digunakan sebagai

sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, salah satu tujuannya yaitu meminimalkan tingkat perputaran/pergantian karyawan di perusahaan.

Pada kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan tentang alur hubungan antara variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel intensi keluar karyawan.

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



indikator dalam mengukur motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Prestasi
- b. Promosi
- c. Pengakuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Penghargaan
- f. Tanggung jawab
- g. Keberhasilan dalam bekerja

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya di Yayasan Sekolah International Australia Bali.

Menurut **Jewell dan Siegall** ada beberapa aspek untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: faktor finansial, faktor sosial, faktor fisik dan faktor psikologi. Namun, pada penelitian ini akan menggunakan faktor finansial, faktor sosial, dan faktor fisik sebagai indikator untuk mengukur kepuasan kerja.

- a. Faktor Finansial yaitu pemberian Kompensasi (gaji/upah, tunjangan kesehatan, jaminan sosial)
- b. Faktor Sosial, dimana adanya hubungan rekan kerja yang mendukung (Co-workers)

- c. Faktor Fisik, dalam penelitian ini adalah fisik karyawan yang meliputi: Jenis Kelamin, Umur dan Status Perkawinan

3. Intensi Keluar

Intensi Keluar adalah keinginan individu/karyawan untuk keluar atau berhenti bekerja secara sukarela di Yayasan Sekolah International Australia Bali.

Pada penelitian ini mempergunakan indikator faktor personal yang mempengaruhi intensi keluar karyawan, yaitu:

- a. Jenis Kelamin
- b. Usia
- c. Pendidikan
- d. Masa Kerja
- e. Jabatan
- f. Kepuasan Kerja

III. METODE PENELITIAN

A. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Australian International School Bali dengan obyek penelitian motivasi, kepuasan kerja dan intensi keluar karyawan.

B. Populasi

Menurut **Sugiyono dalam Gama Dwi Syafrizal (2011)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan akademik maupun karyawan non akademik berstatus sebagai karyawan tetap (permanen) di Yayasan Sekolah International Australia Bali yang berjumlah 35 orang. Dengan pertimbangan bahwa karyawan akademik dan non akademik berstatus karyawan tetap yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 2 tahun telah mengalami penyesuaian yang relatif stabil terhadap nilai-nilai organisasi, menurut **Hair et al. dalam Rita Andini (2006)**.

Sehubungan penelitian ini akan mempergunakan keseluruhan populasi sebagai sumber data, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus. Teknik sensus merupakan penelitian yang dianggap dapat mengungkapkan ciri-ciri populasi (parameter) secara akurat dan komprehensif, sebab dengan menggunakan seluruh unsur populasi sebagai sumber data, maka gambaran tentang populasi tersebut secara utuh dan menyeluruh akan diperoleh.

C. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka.
Pada penelitian ini mempergunakan data kuantitatif yaitu jumlah karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali.

2. Data Kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka yaitu informasi mengenai perusahaan yang sedang diteliti.
Pada penelitian ini mempergunakan data kualitatif yaitu berupa struktur organisasi Yayasan Sekolah International Australia Bali.

D. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan akademik dan non akademik Yayasan Sekolah International Australia Bali yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk pertanyaan. Yang menjadi dasar dari metode ini adalah *self report* dari subjeknya. Dengan dasar metode ini diharapkan dapat mengenai sasaran karena subyek dianggap paling mengetahui dirinya sendiri.
2. Data Sekunder adalah data dokumen Yayasan Sekolah International Australia Bali yang diperlukan dalam penelitian ini, data tentang profil dan Struktur Organisasi Yayasan Sekolah

International Australia Bali, serta data turnover selama lima tahun.

E. Teknik Pengumpulan Data
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pernyataan tertutup, yakni bentuk pernyataan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert, Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Skala 1 : Sangat Tidak Setuju
- Skala 2 : Tidak Setuju
- Skala 3 : Cukup Setuju
- Skala 4 : Setuju
- Skala 5 : Sangat Setuju

F. Teknik Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini seluruh perhitungan statistik dalam analisis data menggunakan alat bantu program IBM SPSS Statistics 20.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

a. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melaksanakan fungsi.

Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu kuesioner adalah angka korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam kuesioner (Triton Prawira Budi, 2006).

Dengan kriteria pengujian, jika nilai probabilitas atau $p < \alpha = 0,05$ dengan alat uji korelasi *pearson* maka kuesioner valid untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Triton Prawira Budi (2006) menyatakan bahwa, tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengujian suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu obyek atau responden.

Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach*. Tingkat reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach* diukur berdasarkan skala *alpha* 0 sampai dengan 1 dan ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan seperti tabel berikut :

Tabel 1
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 – 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 – 0,80	Reliabel
> 0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Triton Prawira Budi (2006:248)

2. Transformasi data dari tipe ordinal ke dalam bentuk tipe interval

menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI)

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini membutuhkan perhitungan matematis di dalamnya. Oleh karena itu skala pengukuran data yang dibutuhkan minimal berskala interval. Jika data yang akan dianalisis berskala ordinal, maka perlu ditransformasi terlebih dulu menjadi skala interval agar dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Skor jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, skala Likert adalah ukuran gabungan yang didasarkan pada struktur intensitas pertanyaan-pertanyaan. Dengan demikian, skala Likert sebenarnya bukan skala, melainkan suatu cara yang lebih sistematis untuk memberi skor pada indeks (Singarimbun dan Effendi, 1995 dalam Budi Waryanto dan Yuan Astika Millafati, 2006).

Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan *scoring* yakni pemberian nilai numerikal 1, 2, 3, 4

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$score = scaleValue + |scaleValue_{min}| + 1$$

3. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2006) analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \dots (1)$$

Selanjutnya rumus diatas disesuaikan dengan variabel penelitian sehingga menjadi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots (2)$$

Dimana:

Y = Intensi Keluar Karyawan

dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan ke dalam interval.

Metode transformasi data dari tipe ordinal ke dalam bentuk tipe interval yang digunakan yakni *Method of Successive Interval* (Hays, 1976 dalam Budi Waryanto dan Yuan Astika Millafati, 2006), langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
- Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proporsinya.
- Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
- Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
- Hitung *scale value* (interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut:

$$Scale = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

- α = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Kepuasan Kerja

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum model regresi digunakan untuk memprediksi atau meramalkan variabel kinerja, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendapatkan model regresi linier berganda yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik atau *Best Linear Unbias Estimator/BLUE* (Algifari, 2000), uji tersebut meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian

- berdistribusi normal ataukah tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat melalui sebaran titik-titik residual yang berada di sekitar garis normal dari grafik *Normality Probability Plot* atau *Normal P-P Plot* (Triton Prawira Budi, 2006).
- b. Uji Multikolinieritas
- Uji Multikolinearitas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independen pada model regresi. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1 berarti bebas dari multikolinearitas (Bhuono Agung Nugroho, 2005).
- c. Uji Autokorelasi
- Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi antara variabel pengganggu (et) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya (et-1). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Model regresi yang bebas dari autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson (Syahri Alhusin, 2003) yang diinterpretasikan sebagai berikut:
- | | | |
|-------------|--------|------------------------|
| < 1,10 | adalah | ada autokorelasi |
| 1,10 – 1,54 | adalah | tidak ada kesimpulan |
| 1,55 – 2,46 | adalah | tidak ada autokorelasi |
| 2,46 – 2,90 | adalah | tidak ada kesimpulan |
| > 2,91 | adalah | ada autokorelasi |
- d. Uji Heteroskedastisitas
- Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance residual* suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homokedastisitas. Model regresi yang bebas dari heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jika titik-titik pada *scatter plot* membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas (Bhuono Agung Nugroho, 2005).
5. Analisis Korelasi Berganda
- Triton Prawira Budi (2006) menyatakan bahwa, koefisien korelasi adalah besaran yang dapat menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel dan dapat diketahui berdasarkan nilai *r* hasil analisis korelasi, seperti dinyatakan dalam rumus berikut ini:

$$R_{y.x1x2} = \sqrt{\frac{r^2_{y.x1} + r^2_{y.x2} - 2r_{y.x1}r_{y.x2}r_{x1x2}}{1-r^2_{x1x2}}} \dots(3)$$

dimana:
 $R_{y.x1x2}$ = Korelasi antara Motivasi (X_1), dengan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Intensi Keluar (Y)
 r_{yx1} = Korelasi antara motivasi (X_1) dengan intensi keluar (Y).
 r_{yx2} = Korelasi kepuasan kerja (X_2) dengan intensi keluar (Y).
 r_{x1x2} = Korelasi motivasi (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2)

Selanjutnya, besar nilai r dapat diintepretasi untuk memperkirakan kekuatan hubungan korelasi, seperti ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2
Intepretasi Terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi

Interval Nilai r	Intepretasi
0,001 - 0,200	Korelasi sangat lemah
0,201 – 0,400	Korelasi lemah
0,401 – 0,600	Korelasi cukup kuat
0,601 – 0,800	Korelasi kuat
0,801 – 1,00	Korelasi sangat kuat

Sumber: Triton Prawira Budi (2006)

6. Analisis Determinasi
 Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh antara motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) terhadap intensi keluar (Y). Menurut Riduan (2005) analisis determinasi (D) dirumuskan sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\% \dots\dots\dots(4)$$

dimana:
 D = Nilai koefisien determinasi
 R = Nilai koefisien korelasi

7. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: motivasi dan kepuasan kerja baik secara individu (parsial) ataupun secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu intensi keluar karyawan, dimana pengujian hipotesis dilakukan dengan:

1) Uji t Statistik (Uji secara individual/Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas (secara individual/parsial) terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang pertama dan kedua dalam penelitian ini, yaitu: motivasi dan kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar karyawan.

Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dilakukan dengan menggunakan Uji-t dan oleh Nata Wirawan (2002) dirumuskan dengan:

$$t = \frac{bi - \beta i}{Sbi} \dots\dots\dots(5)$$

Dimana:
 bi = koefisien regresi parsial sampel
 βi = koefisien regresi parsial populasi
 Sbi = Standar error koefisien regresi parsial

Jika nilai probabilitas atau $p < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2.Uji F Statistik(Uji secara keseluruhan/Simultan)

Pengujian ini memiliki tujuan untuk dapat melihat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk membuktikan

hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini, yaitu: motivasi dan kepuasan kerja secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar karyawan.

Menentukan besarnya nilai F_{hitung} dilakukan dengan menggunakan Uji-F dan oleh Nata Wirawan (2002) dirumuskan dengan:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)} \dots\dots\dots(6)$$

Dimana:

n = jumlah data

R^2 = koefisien determinasi berganda

k = jumlah variabel

Jika nilai probabilitas atau $p < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

IV. HASILDAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda

Sebelum model regresi digunakan untuk memprediksi atau meramalkan variabel kinerja, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendapatkan model regresi linier berganda yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik atau *Best Linear Unbias Estimator/BLUE* (Aligifari, 2000), uji tersebut meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian, berdistribusi normal ataukah tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian

adalah data yang memiliki distribusi normal.

Normalitas data dapat dilihat melalui sebaran titik-titik residual yang berada di sekitar garis normal dari grafik *Normality Probability Plot* atau *Normal P-P Plot* (Triton Prawira Budi:2006).

Dalam lampiran 1, menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal karena titik-titik menyebar disekitar garis normal serta penyebarannya mengikuti arah garis normal. Jadi variabel dalam penelitian ini yaitu: motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Intensi Keluar (Y) memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independen pada model regresi. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lain.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1 berarti bebas dari multikolinearitas (Bhuono Agung Nugroho:2005).

Dalam penelitian ini, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan angka *tolerance* dapat dilihat pada lampiran 1 dan terlihat bahwa, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel bebas yaitu: motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak lebih dari 10 dan angka *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu: motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak kurang dari 0,1. Dengan demikian, variabel bebas dalam penelitian yaitu: motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi antara variabel pengganggu (et) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya (et-1). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Model regresi yang bebas dari autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson (Syahri Alhusin:2003) yang diinterpretasikan sebagai berikut:

< 1,10	adalah	ada autokorelasi
1,10 – 1,54	adalah	tidak ada kesimpulan
1,55 – 2,46	adalah	tidak ada autokorelasi
2,46 – 2,90	adalah	tidak ada kesimpulan
> 2,91	adalah	ada autokorelasi

Dari angka Durbin-Watson (DW) pada lampiran 1, yaitu sebesar 1,797 dan itu berarti variabel dalam penelitian ini yaitu: motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan intensi keluar (Y) tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance residual* suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homokedastisitas.

Model regresi yang bebas dari heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jika titik-titik pada *scatter plot* membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka

telah terjadi heteroskedastisitas (Bhuono Agung Nugroho:2005).

Dari grafik *studentized delete residual* pada lampiran 1, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu: motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan intensi keluar (Y) tidak terdapat bukti terjadinya heteroskedastisitas pada penelitian ini.

2. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2005) analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Dari hasil analisis data seperti yang ditunjukkan pada lampiran 1, maka dapatlah dibuat persamaan regresi berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8,815 - 0,449 X_1 - 0,472 X_2$$

dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar 8,815 menunjukkan bahwa, jika variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja konstan maka koefisien intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali adalah sebesar 8,815.
- Nilai koefisien $b_1 = -0,449$ menunjukkan bahwa, jika variabel motivasi berkurang satu satuan, maka akan menyebabkan variabel intensi keluar bertambah sebesar 0,449.
- Nilai koefisien $b_2 = -0,472$ menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja berkurang satu satuan, maka akan menyebabkan variabel intensi keluar bertambah sebesar 0,472.

3. Analisis Korelasi Berganda

Triton Prawira Budi (2006) menyatakan bahwa, koefisien korelasi adalah besaran yang dapat menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel dan dapat diketahui

berdasarkan nilai r hasil analisis korelasi. Selanjutnya, besar nilai r dapat diinterpretasi untuk memperkirakan kekuatan hubungan korelasi, seperti ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3
Intepretasi Terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi

Interval Nilai r	Intepretasi
0,001 - 0,200	Korelasi sangat lemah
0,201 – 0,400	Korelasi lemah
0,401 – 0,600	Korelasi cukup kuat
0,601 – 0,800	Korelasi kuat
0,801 – 1,00	Korelasi sangat kuat

Sumber: Triton Prawira Budi (2006)

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, seperti yang ditunjukkan dalam lampiran 1, maka koefisien korelasi antara variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap intensi keluar (Y) adalah sebesar 0,759, itu artinya antara variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki korelasi yang kuat terhadap intensi keluar (Y).

4. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya kontribusi variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali (Y).

Berdasarkan analisis data yang dilakukan seperti ditunjukkan dalam lampiran 1, nilai R Square sebesar 0,576 berarti variasi (naik turunnya) variabel bebas yaitu: motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh sebesar 0,576 terhadap variasi (naik turunnya) variabel intensi keluar, sedangkan sisanya sebesar 0,424 merupakan kontribusi variabel-variabel lainnya yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali.

Pengujian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang pertama sampai dengan ketiga dalam penelitian ini, yaitu: motivasi dan kepuasan kerja secara individual/parsial maupun secara bersama-sama/serentak/simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali.

Dengan kriteria pengujian, jika nilai probabilitas atau $p < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak atau variabel bebas yaitu: motivasi dan kepuasan kerja secara individual/parsial maupun secara bersama-sama/serentak/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali.

a. Pengaruh Motivasi terhadap Intensitas Keluar Karyawan (Hipotesis 1)

Signifikan tidaknya pengaruh motivasi terhadap intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali dilakukan dengan pengujian hipotesis dan dari analisis data dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20 seperti yang ditunjukkan dalam lampiran 1, menghasilkan probabilitas (Sig.) sebesar $0,027 < \alpha = 0,05$ sehingga hipotesis 1, yaitu: motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali adalah terbukti secara signifikan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensitas Keluar Karyawan (Hipotesis 2)

Signifikan tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali dilakukan

dengan pengujian hipotesis dan dari analisis data dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20 seperti yang ditunjukkan dalam lampiran 1, menghasilkan probabilitas (Sig.) sebesar $0,048 < \alpha = 0,05$ sehingga hipotesis 2, yaitu: kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali adalah terbukti secara signifikan.

c. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan (Hipotesis 3)

Signifikan tidaknya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali dilakukan dengan pengujian hipotesis dan dari analisis data dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20 seperti yang ditunjukkan dalam lampiran 1, menghasilkan probabilitas (Sig.) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga hipotesis 3, yaitu: motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali adalah terbukti secara signifikan.

B. Pembahasan

Menurut Herpen et. al. dalam **Sumarto (2009)**, Motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Juga menjadi prediktor penting terhadap niat untuk meninggalkan tempat kerja. Menurut **Mobley dan Munchinsky dalam S. Sumarto (2012)** menjelaskan tentang *employee turnover*. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan berhenti bekerja. Hubungan dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha untuk mencari pekerjaan baru, berintens untuk berhenti bekerja atau tetap bertahan, dan yang terakhir adalah memutuskan untuk berhenti bekerja.

Adanya dukungan empiris pada mata rantai antara ketidakpuasan pekerjaan, ketiadaan motivasi dan niat

untuk berhenti menurut Zurn et al., dalam **Sumarto (2009)**. Dari beberapa pernyataan tersebut, dapat ditarik suatu dugaan bahwa adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap intensi (niat) keluar (berhenti meninggalkan tempat kerja).

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap intensi keluar karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan dan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali.

1. Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap intensi keluar karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh pada variabel intensi keluar karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi motivasi terhadap intensi keluar karyawan $0,027 < 0,05$, yang artinya hipotesis yang pertama diterima, bahwa ada pengaruh motivasi terhadap intensi keluar karyawan dan nilai koefisien motivasi adalah $-0,449$ yaitu motivasi memiliki hubungan negatif terhadap intensi keluar karyawan. Dimana semakin besar motivasi yang diberikan, semakin berkurang intensi keluar karyawan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan perilaku positif yaitu merasa berharga, semangat dalam bekerja dan senang dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tinggal atau bekerja lebih lama di Yayasan Sekolah International Australia Bali.
2. Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh pada variabel intensi keluar karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan $0,048 < 0,05$, yang artinya hipotesis yang kedua diterima yaitu ada pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi

keluar karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada lampiran 1, Nilai koefisien kepuasan kerja adalah -0,472 artinya kepuasan kerja memiliki hubungan negatif terhadap intensi keluar karyawan. Dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin berkurang intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali.

Berdasarkan hasil pengujian bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki korelasi yang kuat terhadap intensi keluar di Yayasan Sekolah International Australia Bali. Semakin puas dan termotivasi karyawan dalam bekerja, maka intensi keluar karyawan semakin berkurang.

Hasil penelitian ini dapat memperkuat konsep teoritis tentang tema intensi keluar atas penelitian terdahulu yaitu:

1. Penelitian oleh Sumarto (2009) mengenai meningkatkan kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi untuk mengurangi *labor turnover intention* pada beberapa perusahaan di Surabaya, disimpulkan bahwa semakin termotivasi karyawan dalam pekerjaannya ternyata dibarengi oleh semakin berkurangnya *Labor turnover intention* karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Kusbiantari (2013) yaitu Upaya menurunkan intensi turnover melalui peningkatan motivasi intrinsik pada guru PAUD tepatnya di kota Semarang. Yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan menurunkan adanya intensi *turnover* dan menunjukkan kinerja yang baik, disiplin, merasa bahagia, bangga akan pekerjaannya, gigih serta membutuhkan sedikit pengawasan.
3. Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* antara lain dilakukan

Witasari (2009) pada Hotel Novotel Semarang menghasilkan kesimpulan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* sedangkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan *turnover intentions*.

4. Penelitian lainnya dilakukan oleh Rita Andini (2006) dalam tesisnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Roemani Semarang” menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intentions* karyawan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dan secara negatif berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar dengan latar (objek) penelitian pada karyawan Yayasan Sekolah International Australia Bali tersebut telah menjawab agenda penelitian yang akan dicapai.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi secara khusus pada tema-tema intensi keluar yang sebelumnya telah diteliti oleh banyak ilmuwan dengan faktor-faktor atau variabel yang bervariasi sebagai sebuah rangkaian upaya menurunkan intensi keluar yaitu dengan memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan organisasioanl. Dengan demikian rumusan masalah dalam penelitian ini telah terjawab.

Hasil pengujian yang telah didukung oleh bukti empiris dalam

penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi intensi kerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki korelasi yang kuat terhadap intensi keluar. Semakin puas dan termotivasi karyawan dalam bekerja, maka intensi keluar karyawan semakin berkurang.
2. Motivasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar. Dimana semakin besar motivasi yang diberikan, semakin berkurang intensi keluar karyawan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan perilaku positif yaitu merasa berharga, semangat dalam bekerja dan senang dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tinggal atau bekerja lebih lama di Yayasan Sekolah International Australia Bali.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar, yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin berkurang intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali.
Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

B. Saran

Dari hasil penelitian di atas, dapat dikembangkan menjadi sebuah strategi yang dapat menurunkan intensi keluar karyawan di Yayasan Sekolah International Australia Bali. Pihak manajemen hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi keluar karyawan.

Berikut saran yang ditujukan kepada Yayasan Sekolah International Australia Bali dalam upayanya untuk menurunkan intensi keluar karyawan:

1. Memotivasi karyawan yaitu dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja, adanya kesempatan

peningkatkan jabatan (promosi), pengakuan atas kemampuan dan keahlian dalam suatu pekerjaan, memberikan kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dalam usahanya pengembangan karier masing masing karyawan dan usaha pemberian gaji yang layak untuk karyawan.

2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan imbalan/kompensasi/upah yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan, pemberian fasilitas berupa tunjangan kesehatan, jaminan sosial dan mampu menciptakan suasana kerja yang baik diantara sesama rekan kerja, saling bekerjasama dalam satu tim kerja yang solid untuk mencapai satu tujuan Yayasan Sekolah International Australia Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri, 2003, Aplikasi Statistik Praktis Dengan SPSS.10 for Windows, Edisi Revisi, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- AP. Rustam, 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian Terhadap Niat Pindah Kerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar.
- Atmajawati, Y., 2006. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) pada PT. Jasa Raharja Putera Surabaya. Universitas Airlangga, Surabaya (29 Februari 2013)
- Danang Sunyoto, 2012, Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian).

- Dyah Kusbiantari, 2013, Upaya menurunkan intensi turnover melalui peningkatan motivasi instrinsik pada guru PAUD Semarang (1 April 2013)
- Gama Dwi Syafrizal, 2011, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Semarang (29 November 2012)
- Ilham Akhsanu Ridlo, 2012, Kajian Literatur Turn Over Karyawan (12 Januari 2013).
- Lia Witasari, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions pada Novotel Semarang (5 Januari 2013)
- Malayu S.P. Hasibuan 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Nia Larasati, 2011, Faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia (12 Januari 2013)
- Novia Trisiyanie, 2010. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention) di PT. Garam Persero Surabaya (7 Januari 2013).
- Nugraho, Bhuono Agung, 2005, Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, Andi, Yogyakarta.
- Rita Andini, 2006. Analisis Pengaruh Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (29 September 2012).
- Santoso, Singih, 2006, Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 14, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, Metode Penelitian Bisnis, Edisi ke 8, Alfabeta, Bandung.
- Sumarto, 2009, Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Untuk Mengurangi Labor Turnover Intention (29 November 2012)
- T. Hani Handoko, 1987, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi kedua.
- Triton PB, 2006, SPSS 13.0 Terapan, Andi, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua