

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Grace Indah¹, Naomy Glori Elisabet², Eddy Setyanto³, Prilia Haliawan⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi
Email: eddy.setyanto@stietribhakti.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271> , ISSN : 2656 – 1298, e-ISSN : 2655 – 9838

Masuk tanggal : 13-01-2023, revisi tanggal : 07-02-2023, diterima untuk diterbitkan tanggal : 15-02-2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. *Turnover* diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau dalam kata lain *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Adapun metode penelitian yang dipakai adalah analisis deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling. Semua pekerja merupakan populasi dan dijadikan sampel semuanya dengan jumlah 45 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap variabel *Turnover intention*, hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja semakin baik, maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Hasil penelitian lainnya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel *Turnover intention*, hal ini menunjukkan jika komitmen organisasi semakin baik, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*

Abstract

The purpose of this study was to test and analyze whether job satisfaction and organizational commitment have a negative effect on turnover intention. Turnover begins with the employee's desire to leave the company or in other words turnover intention. Turnover intention is a situation where workers have a conscious intention or tendency to look for another job. Another factor that influences turnover intention is organizational commitment. The research method used is quantitative descriptive analysis. Sampling in this study using saturated sampling technique or total sampling technique. All workers constitute the population and are all taken as a sample with a total of 45 people. The results of the study state that job satisfaction has a positive but not significant effect on the Turnover intention variable, this indicates that if job satisfaction is getting better, then turnover intention will increase. The results of other studies show that organizational commitment has a significant positive effect on the Turnover intention variable, this shows that if organizational commitment is getting better, turnover intention will increase.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, workers, turnover intention

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan pendorong utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dimana SDM dapat dikelola dan dikembangkan oleh perusahaan. Tanpa dukungan SDM yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik, manajemen perusahaan perlu mengelola SDM tersebut dengan tepat agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan tanpa SDM ingin keluar dari perusahaan atau berpindah pekerjaan (*turnover*). *Turnover* normal pada kisaran 5% hingga 10% per tahun, jika *turnover* melebihi 10% maka *rate* tersebut tinggi (Jaya & Widiastini, 2021). Berdasarkan observasi awal terlihat bahwa tingkat *turnover* tenaga pemasaran pada tahun 2017 sebesar 37,5% atau 15 karyawan, tingkat *turnover* pada tahun 2018 sebesar 31% atau 13 karyawan, dan tingkat *turnover* pada tahun 2019 sebesar 43,9% atau 17 karyawan.

Turnover intention karyawan yang tinggi akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan, baik kerugian secara finansial maupun kerugian non-finansial. Jika tingkat *turnover intention* karyawan rendah, biaya-biaya yang muncul seperti biaya rekrutmen, pelatihan bagi karyawan baru akan bisa di tekan.

Menurut Apriantini et al., 2021, kepuasan kerja menjadi faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan yang tinggi memiliki nilai-nilai positif tentang pekerjaannya, namun lain halnya dengan karyawan yang tidak merasakan puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki nilai negatif pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja dan menimbulkan perasaan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa dari pelaksanaan tugas– tugas (Kaji Pustaka et al., n.d., 2019).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat bergantung dari bagaimana perusahaan mengelola aset yang ada dengan baik dan optimal. Perusahaan yang sadar akan arti penting sumber daya manusia akan memberikan perhatian yang lebih dalam hal pengelolaannya. Pengelolaan tersebut tidak hanya sebatas perekrutan saja atau bagaimana cara mendapatkan SDM yang berkualitas tetapi yang lebih penting yaitu terkait bagaimana perusahaan dapat mempertahankan keberadaan sumber daya manusia yang ada agar tetap memberikan kontribusinya dan tidak pindah atau keluar dari perusahaan. Salah satu permasalahan yang terjadi terkait dengan sumber daya manusia yaitu tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* yang tinggi akan memberikan dampak bagi perusahaan terkait dengan kemunduran kinerja. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas rendah. Namun perpindahan yang terlalu tinggi memberikan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan (Yulisia et al dalam Muhammad, 2017:408). *Turnover* diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau dalam kata lain *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain

Berdasarkan penelitian (Alviolita Muna Su'ada, Sudharto P. Hadi, 2022; Anastia et al., 2021; Erwinda Intan Permata Putri H, n.d., 2020 ; Karomah, 2020;

Mayawati, n.d.,2021; Erika Yuliani Lukmawati & Rudi Pratono, 2020, n.d.; Ratnaningsih, n.d., 2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H₁ :Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi yang berkelanjutan. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi akan ikut menumbuhkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi (Apriantini et al., 2021)

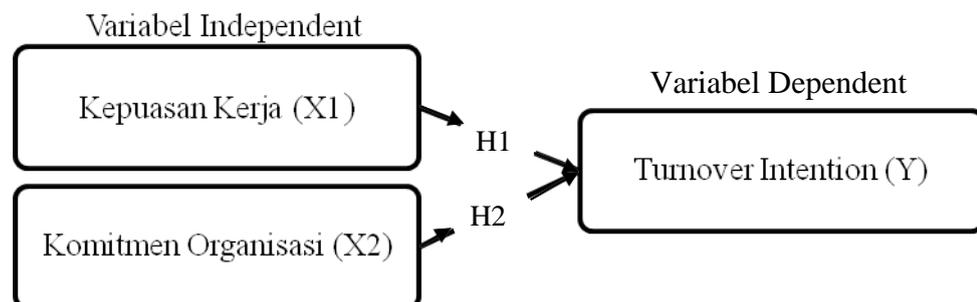
Berdasarkan penelitian (Falakha, 2020; Apriantini et al., 2021; Ervindo & Syaifullah, 2020; Indra Wiguna, n.d., 2018; Yuliane & Hasiholan, 2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

H₂ :Komitmen Organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention*

Rumusan masalah yang akan di kaji pada penelitian ini, apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Tujuan penelitian, untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Lalu untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling. Semua pekerja merupakan populasi yang berjumlah 45 orang dan dijadikan sampel.



Gambar 1: Kerangka Penelitian

Definisi operasional kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Kaji Pustaka et al., 2019). Menurut Anastia et al., 2021 menyatakan

bahwa kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai tertinggi.

Definisi operasional komitmen organisasi adalah kedekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Kaji Pustaka et al., 2020).

Definisi operasional *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut (Indra Wiguna, n.d., 2018) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaan.

Teknik Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk *g-form* untuk diberikan kepada karyawan sebagai responden. Kuesioner tersebut berisi tentang pernyataan mengenai indikator dari tiap variable yang akan diuji oleh peneliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala *likert* menggunakan skala 1-4 untuk mewakili pendapat dari responden. Kriteria yang diambil yaitu nama / inisial, umur / usia (18 – 60 tahun), jenis kelamin dan bidang kerja. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan

Hasil Penelitian dan Diskusi

Hasil Uji Validitas

Validitas menurut (Miftahur Rizky et al., 2021) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kemudian mengkorelasikan skor item dengan total item – item tersebut. R hitung di dapat dari *degree of freedom* ($df = n - 2$) yang hasilnya dapat dilihat dari r hitung dengan signifikansi. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai r_{tabel} 0,2483. Hal itu berarti data akan dinyatakan valid jika hasil perhitungannya lebih dari 0,2483. Hasil perhitungan menggunakan SPSS dibuktikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Saya merasa puas karena saat ini saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik seperti yang saya harapkan	0,754	0,248	Valid
Perkerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian	0,655	0,248	Valid
Saya merasa mempunyai kesempatan untuk berkembang dan berkerja secara mandiri	0,635	0,248	Valid
Gaji pokok yang diterima sesuai dengan kinerja saya	0,663	0,248	Valid
Gaji Pokok yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0,826	0,248	Valid
Atasan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan	0,717	0,248	Valid

Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	0,769	0,248	Valid
Komunikasi karyawan dan pemimpin terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,682	0,248	Valid
Pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	0,737	0,248	Valid
Pemimpin memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan yang mungkin berguna	0,789	0,248	Valid
Hubungan dengan rekan sekerja berjalan dengan baik	0,429	0,248	Valid
Seluruh rekan kerja bertanggungjawab terhadap output berkerja	0,521	0,248	Valid
Rekan kerja bersedia membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,782	0,248	Valid

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas, variable pertama yaitu Kepuasan Kerja (X1) dinyatakan valid karena hasil dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ (R_{tabel} 0,2483 dengan jumlah $n = 45$). Oleh sebab itu dalam kuesioner penelitian data X1 sebanyak 13 butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 2. Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja	0,486	0,248	Valid
Saya bias dengan mudah terikat dengan organisasi lain seperti saya dengan organisasi ini	0,605	0,248	Valid
Saya memiliki perasaan yang kurang kuat terhadap rasa kebersamaan terhadap organisasi saya	0,769	0,248	Valid
Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	0,827	0,248	Valid
Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	0,642	0,248	Valid
Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	0,774	0,248	Valid
Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas dari saya.	0,659	0,248	Valid
Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan organisasi di tempat saya bekerja.	0,684	0,248	Valid

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable Kedua yaitu Komitmen Organisasi(X2) dinyatakan valid karena hasil dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ (R_{tabel} 0,2483 dengan jumlah $n = 45$). Oleh sebab itu dalam kuesioner penelitian data X2 sebanyak 8 butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 3. Validitas Variabel *Turnover intention*

Butir Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	0,696	0,2483	Valid
Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	0,511	0,2483	Valid
Hubungan antara karyawan dengan lainnya sangat harmonis maka saya tidak berminat mencari pekerjaan lain	0,634	0,2483	Valid
Hubungan antara karyawan dengan pemimpin kurang harmonis, maka saya berniat untuk cari pekerjaan lain	0,73	0,2483	Valid

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Berdasarkan uji validitas terhadap variable *Turnover intention* tersebut memenuhi kriteria valid, dimana nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} , artinya adalah data kuesioner dapat dilakukan pengolahan statistik lebih lanjut karena butir pernyataan pada kuesionernya adalah valid.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Indra Wiguna, n.d, 2018). Hasil perhitungan SPSS dibuktikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	13

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Dari tabel diatas, nilai reliabilitas untuk variable Kepuasan Kerja sebesar 0,908. Nilai ini memiliki tingkat keandalan yang sangat bagus karena berada diatas 0,60 sehingga kepuasan kerja sudah memenuhi kriteria *reliable*, yang berarti bahwa butir pernyataan – pernyataan dalam kuesioner tersebut akan memberikan hasil yang sama meskipun ditujukan kepada orang berbeda.

Tabel 5. Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Dari tabel diatas reliabilitas variable komitmen organisasi sebesar 0,820. Nilai ini memiliki tingkat keandalan yang sangat bagus karena berada diatas 0,60 sehingga Komitmen Organisasi sudah memenuhi kriteria reliable, yang berarti bahwa pernyataan – pernyataan dalam kuesioner tersebut akan memberikan hasil yang sama meskipun ditujukan kepada orang berbeda.

Tabel 6. Reliabilitas Variabel *Turnover intention*
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.544	7

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Pengujian hipotesis untuk membuktikan hasil penelitian yang memiliki pengaruh berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari tabel dibawah, dapat dilihat bahwa nilai R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0.175 yang menunjukkan bahwa variable dependen yaitu *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variable independen dalam penelitian ini adalah sebesar 17,5%. Hasil SPSS dibuktikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 7. Reliabilitas Variabel *Turnover intention*
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.544	7

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Dari tabel diatas reliabilitas variable *turnover intention* sebesar 0,544, nilai ini memiliki tingkat keandalan yang sangat bagus karena berada diatas 0,60 sehingga *turnover intention* sudah memenuhi kriteria reliable, yang berarti bahwa pernyataan – pernyataan dalam kuesioner tersebut akan memberikan hasil yang sama meskipun ditujukan kepada orang berbeda.

Hasil Uji DeskriptifTabel 8. Deskripsi Data Penelitian
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Job Satisfaction	45	26.00	52.00	43.5778	6.46490
Organization Commitment	45	13.00	36.00	22.6889	5.45986
<i>Turnover intention</i>	45	13.00	28.00	18.6444	3.23444
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Hasil analisis statistik deskriptif pada variable kepuasan kerja dengan jumlah sampel (N) sebanyak 45 responden menunjukkan bahwa nilai minimal responden sebesar 26.00, nilai maksimal responden sebesar 52.00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 43.5778 dan standar deviasi sebesar 6.46490. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) besar dari pada standar deviasi sehingga mengindikasikan bahwa hasil data kepuasan kerja yang cukup baik.

Hasil analisis statistik deskriptif pada variable komitmen organisasi dengan jumlah sampel (N) sebanyak 45 responden menunjukkan bahwa nilai minimal responden sebesar 13.00, nilai maksimal responden sebesar 36.00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22.6889 dan standar deviasi sebesar 5.45986. Hal ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi sehingga mengindikasikan bahwa hasil data komitmen organisasi yang cukup baik.

Hasil analisis statistik deskriptif pada variable *turnover intention* dengan jumlah sampel (N) sebanyak 45 responden menunjukkan bahwa nilai minimal responden sebesar 13.00, nilai maksimal responden sebesar 28.00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 18.6444 dan standar deviasi sebesar 3.23444. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari pada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil data *turnover intention* yang cukup baik.

Hasil Uji AsumsiKlasik**Uji Normalitas**

Menurut (Miftahur Rizky et al., 2021) Uji normalitas adalah uji yang dilakukan peneliti untuk menguji apakah data yang disebar untuk menguji variabelnya terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas, jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal (Ratnaningsih, n.d, 2021).

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.86941937	
Most Extreme Differences	Absolute	.172	
	Positive	.172	
	Negative	-.109	
Test Statistic		.172	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.123 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.115
		Upper Bound	.132

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

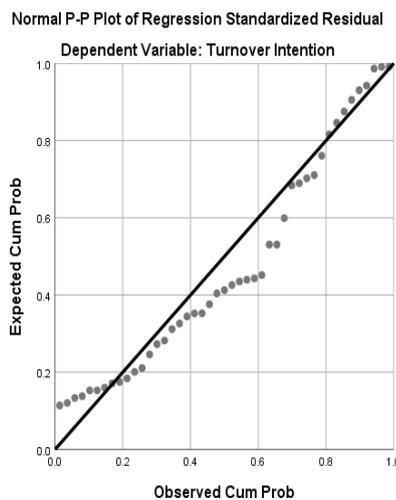
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel menyatakan bahwa model regresi didapat Monte Carlo signifikansi sebesar 0,123 penelitian ini mempunyai nilai residual diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



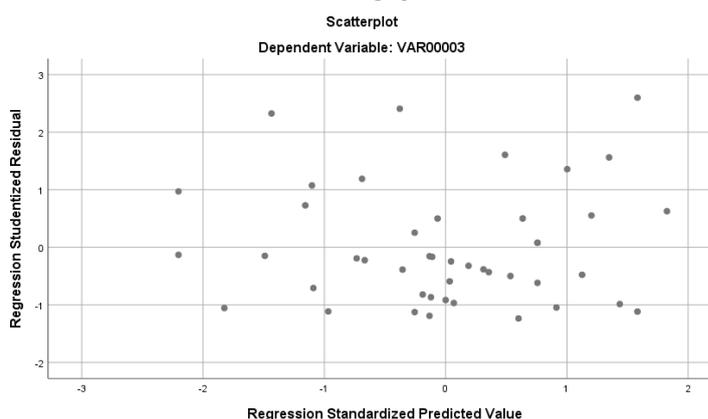
Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Dilihat dari gambar diatas, hasil uji normalitas (Normal P-Plot of Regression Standardized Residual) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya cukup mengikuti garis diagonal. Hal ini menyatakan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas atas data berdistribusi normal, yang artinya variable *turnover intention* menunjukkan data dengan penyebaran mengikuti garis diagonal, dengan itu dapat dinyatakan sebagai berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji terbentuknya perbandingan variance residual suatu periode pemantauan ke periode pemantauan yang lain. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan menganalisis grafik scatter-plot antara menjadi salah satu cara guna mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar3. Hasil Pengujian Scatter-Plot



Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Dapat dilihat dari gambar diatas hasil pengujian scatter-plot menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar antara dibawah 0 sampai diatas 0 pada sumbu Y. Disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1. Semua nilai yang berkaitan dengan uji multikolinieritas bernilai di atas 0,10 untuk hasil tolerancenya, dan semua hasil tidak ada yang melebihi 10 untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan kata lain, tidak ditemui adanya gejala multikolinieritas dan pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Job Satisfaction	.845	1.183
Organization Commitment	.845	1.183

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance value dari variabel independent menyatakan nilai lebih dari 0,10 yaitu kepuasan kerja sebesar 0,845 dan komitmen organisasi sebesar 0,845. Dengan nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dari variabel independent menunjukkan nilai tidak lebih dari 10 yaitu kepuasan kerja sebesar 1.183 dan komitmen organisasi sebesar 1.183.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable bebas terhadap variable terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak (Yuliane & Hasiholan, 2018).

Tabel 11. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	19.472		6.277	.000
1 Job Satisfaction	-.166	-.332	-2.229	.031
Organization Commitment	.282	.477	3.202	.003

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.003 <0,05 (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara

t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.202 sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $= t (a/2; n - k - 1) = (0,05/2 ; 45 - 2 - 1) = (0,025 ; 43) = 2,01669$. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3.202 > 2,01669)$, maka H_02 diterima dan H_a2 ditolak. Sehingga artinya secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variable *turnover intention*.

Hasil Uji f

Tabel 12. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.034	2	49.017	5.683	.007 ^b
	Residual	362.277	42	8.626		
	Total	460.311	44			

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

b. Predictors: (Constant), Organization Commitment, Job Satisfaction

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variable Kepuasan Kerja sebesar $0,031 > 0,05$ (taraf nyata Signifikansi penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2,229, sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $= t (a/2; n - k - 1) = (0,05/2 ; 45 - 2 - 1) = (0,025 ; 43) = 2,01669$. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(-2,229 < 2,01669)$, maka menunjukkan bahwa H_01 diterima atau H_a1 ditolak. Artinya secara parsial variable kepuasan kerja berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap variable *turnover intention*.

Hasil Uji Determinasi

Perhitungan R square dilakukan untuk mencari hubungan antara variable independen dan variable dependen. R² merupakan angka yang menjelaskan variasi variable dependen (Dwi Khotimah & Pawenang, 2019). Hasil uji dari analisis koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.175	293.694

a. Predictors: (Constant), Organization Commitment, Job Satisfaction

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Diolah Oleh Peneliti menggunakan SPSS Ver 25

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.175 yang menunjukkan bahwa variable dependen yaitu *Turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variable independen dalam penelitian ini adalah sebesar 17,5%, sedangkan sisanya sebesar 83,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang digunakan oleh model penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan secara parsial kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, berdasarkan dari data uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh suatu hasil bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*” yaitu ditolak, dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Maka menunjukkan bahwa H_01 diterima atau H_{a1} ditolak. Artinya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap variable *turnover intention*. Sedangkan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, berdasarkan dari data uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh suatu hasil bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yaitu ditolak, dengan diperoleh nilai signifikansi variable komitmen organisasi sebesar $0.003 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). maka H_02 diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga artinya secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Pembahasan secara simultan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) pada model regresi di atas, didapat nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,007, nilai ini lebih besar dari *significant level* 0,05 (5%), yaitu $0.007 < 0,05$. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5.683 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,21. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5.683 > 3,21$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu secara simultan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* adalah diterima, artinya secara bersama-sama baik variable independen satu dan yang lain berpengaruh terhadap variable dependen, diasumsikan ketiga variable

independen secara bersama-sama meningkat maka variable dependen (Y) *turnover intention* juga akan ikut meningkat.

Simpulan

Berdasarkan hasil kesimpulan dinyatakan bahwa variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.

Berdasarkan pengujian hipotesis simultan, pada kepuasan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja semakin baik, maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Lalu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan jika komitmen organisasi semakin baik, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Alviolita Muna Su'ada, Sudharto P. Hadi, S. S. (2022). (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Pada Pt. Kajima Indonesia). *Skripsi*, 10(4), 14–16.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Sales Pt. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. In *Jurnal Dinamika Manajemen* (Vol. 7, Issue 2).
- Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., Ribek, P. K., Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. *Jurnal Emas*, 2(2), 71–81. <https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/1672/1342>
- Dwi Khotimah, R., & Pawenang, S. (2019). *Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing Pt Dan Liris)* (Vol. 03, Issue 02).
- Erika Yuliani Lukmawati & Rudi Pratono, 2020. (N.D.).
- Ervindo, R., & Syaifullah. (2020). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Pt Sukses Jaya Indah. *Jurnal Ekuivalensi*, 6(1), 44–56.
- Erwinda Intan Permata Putri H, A. I. (2020). (N.D.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Di Pt Neuronworks Indonesia* Erwinda Intan Permata Putri H Aminuddin Irfani. <https://Doi.Org/10.29313/.V6i2.23059>
- Falakha, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Trifa Sari Nusantara)*. 4(3).
- Indra Wiguna, R. (N.D.). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover intention Supriyatini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia)*.
- Jaya, I. M. W. K., & Widiastini, N. M. A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Kaji Pustaka, A., Dian Purbowati, R., Taufiq, M., & Dharmaputra Semarang, S. (N.D.). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Dengan Kinerja Auditor Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)*.
- Karomah, O. : (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Job Insecurity On *Turnover intention* In Sekolah X Contract Staffs. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 17).
- Mayawati, L. (N.D.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover intention Perawat*.
- Miftahur Rizky, K., Saroh, S., & Zunaida Jurusan Administrasi Bisnis, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*. In *Jiagabi* (Vol. 10, Issue 1).
- Ni, O. :, Laswitarni, K., & Swaputra, I. B. (2017). *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian-Denpasar*.
- Putra, I. P. R. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt Koperasi Telekomunikasi Seluler Denpasar*. *Jurnal Unmas*, 111–117.
- Ratnaningsih, D. S. (N.D.). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap *Turnover intention*. In *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* (Vol. 12, Issue 2).
- Santi, M. W. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kesempatan Kerja Terhadap *Turnover intention* Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Gastronomia Ecuatoriana Y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Yuliane, M. S., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*. *Journal Of Management*, 4(4), 13.