

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS

Viniartha Seplifriskila Tampubolon<sup>1</sup>, Ella Jauvani Sagala<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Dan Informatika,  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Telkom

Diterima 22-6-2020 /Disetujui 7-9-2020

### ABSTRACT

*A company will not run without assistance from human resources (HR). Therefore, human resources within the company generally must be maintained properly. This research was conducted on the employees of PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri part of the Palm Oil Mill (PMKS), it is known that the level of turnover intention on employees is at a very high percentage from 2017 at 11%, 2018 at 20% and January-September 2019 at 18%. one of the factors that can influence turnover intention itself is job satisfaction and organizational commitment felt by employees. The purpose of this study is to find out how the level of job satisfaction and organizational commitment partially and simultaneously affects the turnover intention of the employees of PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri section of the Palm Oil Mill (PMKS). This research is a descriptive and causal research. The method used in this research is quantitative method. The research sample used was 115 respondents. Data analysis in this study used descriptive statistical analysis, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, multiple regression analysis, coefficient of determination, partial hypothesis test (T test) and simultaneous (F test). The results showed that job satisfaction is high, organizational commitment is low and turnover intention is low. Tests on the coefficient of determination show that the effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention of 6.8% and the remaining 93.2% are other factors not examined in this study. This study concludes that job satisfaction (X1) does not have a significant effect partially on turnover intention (Y) and organizational commitment (X2) has a significant effect partially on turnover intention (Y). In addition, job satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) simultaneously influence (together) on turnover intention (Y).*

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

## ABSTRAK

Suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya bantuan dari sumberdaya manusia (SDM). Oleh karena itu, SDM yang ada didalam perusahaan umumnya harus dipertahankan dengan baik. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS), diketahui bahwa tingkat *turnover intention* pada karyawan berada pada persentase yang sangat tinggi dari tahun 2017 sebesar 11%, 2018 sebesar 20% dan Januari –September 2019 sebesar 18%. salah satu faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* itu sendiri adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dirasakan oleh para karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 115 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial (uji T) dan secara simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja termasuk kategori tinggi, komitmen organisasi termasuk kategori rendah dan *turnover intention* termasuk kategori rendah. Pengujian pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 6,8% dan sisanya 93,2% merupakan faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y). Selain itu, kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap *turnover intention* (Y).

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

---

\*Korespondensi Penulis:

E-mail: [viniartha@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:viniartha@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>,

[ellasagala@telkomuniversity.ac.id](mailto:ellasagala@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

## PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan penghasil minyak kelapa sawit terbesar di dunia terus menunjukkan perkembangannya dalam dunia industri kelapa sawit ini sehingga semakin dikenal oleh dunia. Kelapa sawit selalu dibutuhkan dalam setiap kehidupan manusia, baik itu dalam produk makanan, pakaian, kosmetik, bahkan untuk keperluan bahan bakar/biodiesel (Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia, 2017). Produksi minyak kelapa sawit yang terus berkembang akan berpengaruh besar terhadap hasil devisa yang signifikan bagi negara. Sejalan dengan pernyataan diatas Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit BPDP (2018) menyatakan dari industri sawit nasional, devisa untuk Indonesia telah mencapai Rp239,4 triliun, angka tersebut membuktikan bahwa industri ini adalah komoditas unggul bagi negara, dan untuk kedepannya diharapkan perusahaan yang mengelola kelapa sawit mampu menjadi penggerak ekonomi yang dominan.

Dalam persaingan bisnis di era globalisasi sekarang, tantangan dalam perusahaan adalah bersaing secara cepat dan tepat untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Perusahaan harus menjadikan organisasinya lebih maju dari para pesaing bisnis yang lainnya dengan cara memikirkan dan mempunyai rencana jangka panjang untuk bisa bersaing di era globalisasi (Ghemawat dan Altman, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan, untuk dapat mempertahankan industri ini dalam persaingan bisnis global serta terus meningkatkan produksinya, maka setiap perusahaan yang melakukan pengolahan kelapa sawit perlu untuk menjaga dan memperhatikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya adalah hal yang paling penting didalam sebuah perusahaan, banyak sumber daya yang bisa dipakai untuk memajukan proses bisnis sebuah perusahaan, salah satunya adalah

sumberdaya manusia. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya sumberdaya manusia. Menurut Batarliene *et al.*, (2017) sumber daya manusia (karyawan) adalah aset terpenting dan berharga yang ada dalam perusahaan karena mereka mempunyai pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang sangat beragam. Salah satu fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah mengenai tingkat *turnover intention* pada karyawannya.

Menurut Parwita *et al.*, (2019) *turnover intention* merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat *turnover intention* yang semakin tinggi dari waktu ke waktu. Secara umum ketika karyawan melakukan pengunduran diri, maka pada sebelumnya mereka sudah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan seperti mencari posisi lain pada perusahaan berbeda (Kartika dan Purba, 2018).Luz *et al.*, (2018) dalam penelitiannya yang dilakukan pada perusahaan Teknologi, Informasi dan Komunikasi di Brazil, bahwa tingkat *turnover* menjadi salah satu masalah kritis dalam perusahaan yang mengharuskan seorang manajer memiliki kapasitas untuk memahami serta mengelola konsekuensi akibat dari *turnover*. Terdapat beberapa pengertian mengenai *turnover intention* yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Kasmir (2016: 57) *turnover intention* adalah keluar masuknya

karyawan di perusahaan dalam suatu periode/ waktu tertentu, yang artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan. *Turnover* (pindah kerja) juga merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa, 2018: 296). Sedangkan menurut Kaswan (2017: 271) *turnover intention* atau separasi pegawai terjadi ketika seorang karyawan berhenti menjadi anggota organisasi serta meninggalkan organisasi. Menurut Elmi (2018: 196)

*turnover* adalah keinginan atau niat karyawan keluar dari perusahaan/ organisasi dan harus segera digantikan.

*Turnover intention* juga merupakan pengunduran diri karyawan secara sukarela maupun tidak sukarela dari organisasi (Bayarcelik dan Findikli, 2016). Pernyataan lain juga mengatakan, *turnover intention* yaitu respon kognitif karyawan yang dihadapkan pada kondisi suatu organisasi tertentu yang merangsang mereka mencari pilihan pekerjaan yang lebih baik sebagai niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela (Ahmad, 2018). *Turnover Intention* dapat berupa pengunduran diri, pemberhentian, perpindahan keluar unit organisasi, atau kematian anggota organisasi (Tiara dan Amri, 2017). Berikut adalah data *Turnover Intention* dari PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri pada tahun 2017 – 2019 :

**Tabel 1 Data Turnover Intention PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri Bagian PMKS (Pabrik Minyak Kelapa Sawit) 2017 – September 2019**

TAHUN	TURNOVER (%)
2017	11%
2018	20%
2019 (Januari – September)	18%

*Sumber : Data Internal Divisi SDM PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri, Oktober 2019*

Dari data diatas bisa dilihat bahwa PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri mempunyai tingkat *turnover intention* yang bisa dibilang cukup tinggi di tahun 2017 – 2019, pada tahun 2017 mencapai 11%, lalu di tahun 2018 naik menjadi 20%, dan ditahun 2019 pada periode Januari sampai September turun menjadi 18%. Puncak tertinggi terdapat pada tahun 2018 dimana tingkat presentase meningkat sampai 20%. Hasil ini dikatakan tinggi karena menurut Putra dan Utama (2018) standar *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan yang dikatakan normal adalah 10%, pernyataan itu juga didukung oleh Satwari *et al.*, (2016) yang mengatakan umumnya *turnover intention* yang

dinyatakan dalam satu tahun tidak boleh melebihi dari 10%.

Ada banyak faktor yang bisa menyebabkan karyawan keluar dari tempat mereka bekerja. Menurut Labrague *et al.*, (2018) dalam penelitiannya di Filipina, usia, pekerjaan, kepuasan kerja, dan stress kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap niat *turnover* karyawan. Penelitian yang dilakukan di Korea oleh Ji dan Kim (2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi secara signifikan niat perpindahan karyawan. Menurut Christopher *et al.*, (2018) dalam penelitian yang dilakukan di Australia, peluang interaksi secara profesional serta hubungan antara pekerja dan dukungan manajerial juga dikaitkan dengan niat *turnover*. Menurut Asmara (2017) faktor yang mempengaruhi keluarnya karyawan dari perusahaan adalah kepuasan kerja, quality of work life, komitmen organisasi, karakteristik individu dan budaya organisasi.

Faktor yang selanjutnya dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari suatu organisasi menurut Sari (2019) adalah terbatasnya pertumbuhan diperusahaan, merasa dibayar rendah, tidak lagi tertantang, merasa diremehkan, dan budaya perusahaan yang tidak lagi cocok. Movanita (2018) juga mengatakan bahwa *pay competitiveness*, kesempatan karir untuk berkembang, aktivitas perusahaan yang tidak cocok, komunikasi dengan atasan yang tidak harmonis, jarak dari rumah ke kantor yang jauh, tuntutan pekerjaan, serta kultur perusahaan yang tidak sehat juga dapat memicu niat *turnover intention* pada karyawan.

Pada penelitian ini, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah kepuasan kerja.

Ada beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli. Menurut Hamali (2016:203) kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, dan penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya serta sebagai rasa

menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016: 303). Menurut Priansa (2018: 291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Edison *et al.*, (2018: 210) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih berkomitmen, serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan pada akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih produktif (Pitasari dan Perdhana, 2018). Didalam kepuasan kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, menurut Hamali (2016: 206) gaji/imbalance yang adil, kondisi kerja yang menunjang, serta hubungan kerja yang terdiri dari hubungan dengan rekan kerja, hubungan kerja dengan atasan, dan hubungan dengan bawahan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Sinambela (2016: 309) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, faktor psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasan, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya, faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, faktor mutu pengawasan yang berarti kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui

perhatian dan hubungan baik dari pimpinan dengan bawahan, serta yang terakhir adalah faktor hubungan antar pegawai yang antara lain hubungan antar manager dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara pegawai, sugesti dari teman sekerja dan emosi dan situasi kerja. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Priansa (2018: 315) adalah faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial, serta faktor lainnya seperti faktor pemenuhan kebutuhan, faktor perbedaan, faktor pencapaian nilai, faktor keadilan, dan faktor komponen genetik.

Sedangkan dimensi kepuasan kerja menurut Priansa (2018: 304) adalah : (1) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status, (2) Upah/gaji, merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja, (3) Promosi, promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya, (4) Supervisi, supervisi merupakan sumber kepuasan kerja yang cukup penting dalam organisasi, (5) Kelompok kerja, kelompok atau rekan kerja yang kooperatif serta ramah, merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu, (6) Kondisi kerja/ lingkungan kerja, jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik), maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik), maka pegawai akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

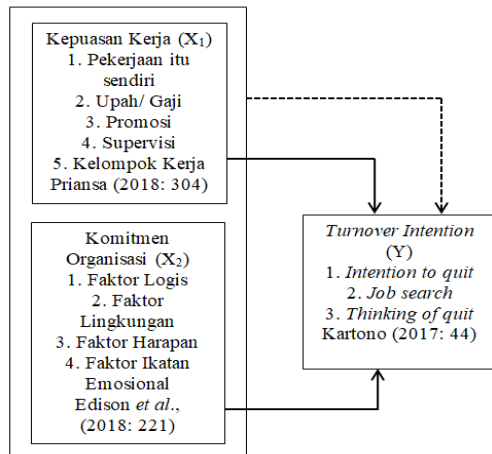
Faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi, pernyataan tersebut didukung oleh Farida dan Melinda (2019) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kharismawati dan Dewi (2016) mengatakan dengan adanya komitmen yang tinggi didalam perusahaan, maka hal tersebut akan mampu menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Komitmen

organisasi menurut Kasmir (2016: 157) adalah kepatuhan seseorang terhadap perkataan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan, dan seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersungguh – sungguh dalam bekerja. Priansa (2018: 234) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang dapat dilihat dari kontribusinya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2018: 243) yaitu faktor personal termasuk didalamnya ciri kepribadian tertentu; usia dan masa kerja; tingkat pendidikan; jenis kelamin; status perkawinan; dan keterlibatan kerja, selanjutnya faktor situasional termasuk didalamnya nilai (*value*) tempat kerja; keadilan organisasi; karakteristik pekerjaan; dan dukungan organisasi, dan yang terakhir adalah faktor posisional termasuk didalamnya masa kerja dan tingkat pendidikan. Faktor keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan pegawai, dan kepercayaan pegawai juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan (McShane dan Glinow dalam Priansa, 2018: 245) Sedangkan menurut Edison *et al.*, (2018: 221) faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, serta faktor ikatan emosional.

Sedangkan menurut Edison *et al.*, (2018: 221) terdapat empat dimensi yang dapat digunakan dalam mengukur komitmen organisasi, yaitu : (1)Faktor Logis, pegawai/ karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan yang logis, (2) Faktor Lingkungan, pegawai/ karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang mereka rasakan cukup menyenangkan, (3) Faktor Harapan, pegawai/ karyawan merasa mempunyai kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, (4) Faktor Ikatan Emosional, pegawai/ karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi didalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Utomo dan Prasetio (2018) menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Simone *et al.*, (2018) juga menunjukkan jika kepuasan kerja memberikan efek yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiputra dan Sariyathi (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Parwita *et al.*, (2019) menunjukkan yaitu adanya pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Untuk pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi Paat *et al.*, (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Saputro *et al.*, (2016) menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Serta dalam penelitian Nasution (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan, jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja serta komitmen kerja yang tinggi maka pengaruhnya kepada tingkat *turnover intention* semakin rendah, begitupun sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan rendah, maka akibat yang akan dihasilkan adalah meningkatnya *turnover intention* pada perusahaan. Berdasarkan teori serta penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2019

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka perumusan hipotesis secara parsial pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

$H_0$  = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

$H_1$  = Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

$H_0$  = Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

$H_1$  = Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

Sedangkan hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

$H_1$  = Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## b. Identifikasi Masalah

Data *turnover intention* dari perusahaan tahun 2017 – September 2019 menunjukkan tingkat *turnover intention* pada PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian PMKS mengalami fluktuatif yang cukup tinggi karena sudah melebihi standar tingkat *turnover* yaitu 10%. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan diatas penulis ingin

mengidentifikasi lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta pengaruhnya terhadap *turnover intention* yang ada pada PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian PMKS.

## c. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian PMKS.

2. Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi pada karyawan PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian PMKS.

3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian PMKS.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial maupun simultan.

## d. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini agar dapat menjadi informasi, acuan, masukan serta referensi kepada pihak objek penelitian yaitu PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri dan para peneliti – peneliti selanjutnya, khususnya mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan serta pihak manajemen terkait dengan sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta *turnover intention*.

## METODE PENELITIAN

### a. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yaitu satu set tulisan tentang pertanyaan yang diformulasikan untuk mana responden mencatat jawabannya, biasanya secara terbuka alternatif jawaban sudah ditentukan, serta pertanyaan dalam seperangkat kuesioner ialah tentang indikator dari variabel atau konstruk (Silalahi, 2015: 441). Dalam kuesioner, peneliti sudah membuat

alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif. Didalam setiap pernyataan diberi pilihan “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “setuju” dan “sangat setuju”.

#### b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Siregar (2017: 16) berdasarkan cara memperolehnya, sumber terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Data primer, adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam hal ini data primer yang peneliti dapatkan berasal dari data perusahaan, dan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada para responden.
2. Data sekunder, adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Dalam hal ini data sekunder yang peneliti dapatkan berasal dari buku, jurnal, dan artikel. serta data sekunder.

#### c. Variabel Independen dan Dependen

##### 1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah/mempengaruhi variabel lain (*variabel dependent*), serta sering disebut dengan variabel bebas, prediktor, stimulus, eksogen atau *antecedent* (Siregar, 2017: 10). Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) merupakan variabel independen.

##### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas/ independen), variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat, variabel respons atau endogen (Siregar, 2017: 10). Dalam penelitian ini *Turnover Intention* (Y) merupakan variabel dependen.

#### d. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk diteliti dan kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sujarweni, 2015: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 160 orang pada PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS).

##### 2. Sampel

Menurut Sudaryono (2017: 167) sampel merupakan bagian dari populasi yang dimana sampel adalah cerminan dan penentu seberapa jauh sampel tersebut bermanfaat dalam membuat kesimpulan suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*, metode *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel (Siregar, 2017: 31). Teknik yang dapat digunakan dalam menentukan ukuran sampel dari suatu populasi salah satunya adalah rumus Slovin menurut (Siregar, 2017: 34)

yaitu :Rumus:  $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

Keterangan :

n= Sampel

N= Populasi

e= Perkiraan tingkat kesalahan (Perkiraan tingkat kesalahan yang diambil sebesar 5% atau e=0,05)

$$n = \frac{160}{1+160(0,05)^2}$$

$$n = 114,28$$

dan disesuaikan menjadi 115 orang karyawan. Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 115 orang karyawan PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian PMKS.

#### e. Validitas dan Reliabilitas

Menurut Silalahi (2015: 472) validitas mengarah pada sejauh mana ukuran secara akurat merefleksikan pokok isi konstruk yang diukur, dan apabila ukuran mewakili konstruk maka instrumen ukuran penelitian dapat dikatakan valid. Reliabilitas adalah suatu ukuran dari variabilitas jawaban lewat pengulangan percobaan konseptual, dan menekankan



pertanyaan apakah responden konsisten dan stabil dalam jawabannya (Silalahi, 2015: 462). Dengan menggunakan teknik pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach*, maka kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* apabila koefisien reliabilitas  $> 0,60$  (Siregar, 2017: 57).

#### f. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel (Siregar, 2017: 126). Teknik analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi serta *turnover intention* pada PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian PMKS.

#### g. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2016: 108) uji normalitas pada model regresi dilakukan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi telah terdistribusi secara normal atau tidak, serta model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Purnomo (2016: 116 – 121) multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan bernilai 1). Seharusnya, model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabelnya.

##### 3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Purnomo (2016: 125 – 131) heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama untuk semua pengamatan di dalam model regresi, dan regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### h. Analisis Regresi Berganda

Menurut Siregar (2017: 301) regresi linier berganda yaitu, penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu dan mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Adapun regresi linier berganda dapat diketahui melalui rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + b_nX_n$$

Di mana:

$Y = Turnover Intention$ ,  $X_1 = Kepuasan Kerja$ ,  $X_2 = Komitmen Organisasi$ ,  $X_n =$  Variabel bebas ke.. n

a dan  $b_1$  serta  $b_2 =$  konstanta

#### i. Koefisien Determinasi

Menurut Silalahi (2015: 593) untuk menghitung koefisien determinasi ( $r^2$ ) maka koefisien korelasi harus signifikan. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah suatu ukuran proporsi dari variansi dalam satu variabel dependen (variabel terikat) yang dihitung melalui variabel independen (variabel bebas), dan ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan dalam satu variabel dependen yang ditentukan oleh perubahan dalam variabel lain (independen).

#### j. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel Independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Purnomo, 2016: 172). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Kriteria berdasarkan pengujiannya yaitu:

1. Jika  $-t \text{ tabel} > t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
2. Jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan kriteria diatas, maka perumusan hipotesis secara parsial pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

$H_0 =$  Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

$H_1 =$  Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

$H_0$  = Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

$H_1$  = Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

#### k. Uji F (Simultan)

Menurut Purnomo (2016: 169) uji F atau uji koefisien regresi secara bersama – sama digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel X (Independen) terhadap variabel Y (Dependen). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
3. Jika Signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
4. Jika Signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka perumusan hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

$H_1$  = Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### a. Validitas dan Reliabilitas

Penulis sudah melakukan uji validitas dan reliabilitas, untuk validitas sebagian besar item dari keseluruhan variabel dinyatakan valid dan hanya sebagian kecil yang teruji tidak valid. Oleh karena itu untuk uji reliabilitas, berdasarkan dari hasil uji yang telah dilakukan, variabel kepuasan kerja mendapat nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) sebesar 0,918 dengan 23 item pertanyaan, variabel komitmen organisasi mendapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,922 dengan 8 item pertanyaan dan variabel *turnover intention* mendapat nilai *cronbach's alpha* sebesar

0,905 dengan 14 item pertanyaan. Hal ini menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*)  $> 0,6$ .

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's		Kesimpulan
	Alpha	N of Item	
(> 0,60)			
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0,918	23	Reliabel
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,922	8	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,905	14	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

#### b. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian kuesioner yang telah disebarikan kepada 115 karyawan PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian PMKS, diketahui bahwa hasil persentase tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 70% dan termasuk kedalam kategori tinggi, variabel Komitmen Organisasi mendapat persentase sebesar 61,7% dan termasuk kedalam kategori rendah dan tanggapan responden terhadap variabel *Turnover Intention* mendapat hasil persentase keseluruhan sebesar 63% yang dimana hasil tersebut masuk kedalam kategori tinggi.

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	,058
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa hasil uji *Kolmogorov – Smirnov* menunjukkan signifikansi (*AsympSig* 2-

tailed) > 0,05. Dengan demikian data yang telah diolah sudah terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ .

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	,945	1,058
Komitmen Organisasi	,945	1,058

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* VIF kedua variabel independen kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar  $0,945 > 0,10$  sedangkan VIF  $1,058 < 10$ . Dengan demikian nilai *tolerance* semua variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya masalah multikolinearitas pada model regresi.

## 3. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3,085	,198
Kepuasan Kerja	-,044	,047
Komitmen Organisasi	-,178	,074

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar  $0,617 > 0,05$  sedangkan nilai signifikansi Komitmen Organisasi  $0,072 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

## c. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 9 Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3,085	,198
Kepuasan Kerja	-,044	,047
Komitmen Organisasi	-,178	,074

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji regresi linier berganda diatas, dapat dibentuk sebuah persamaan :

$$Y = 3,085 - 0,044 X_1 - 0,178 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi berganda tersebut masing-masing variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta positif sebesar 3,085, yang menunjukkan apabila variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai 0 maka Turnover Intention (Y) bernilai 3,085.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar -0,044, artinya apabila variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel Turnover Intention (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,044.
- Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar -0,178, artinya apabila variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel Turnover Intention akan mengalami penurunan sebesar 0,178.

**d. Koefisien Determinasi**

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	R Square
1	,261 <sup>a</sup>	,068

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 data diatas, maka nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan:  $KD = (0,261)^2 \times 100\% = 0,068 \times 100\% = 6,8\%$ .

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 6,8% sedangkan sisanya 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**e. Uji T (Parsial)**

**Tabel 11 Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,085	,198		15,545	,000
	Kepuasan Kerja	-,044	,047	-,089	-,948	,345
	Komitmen Organisasi	-,178	,074	-,225	-2,402	,018

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

$T_{tabel}$  untuk kedua variabel diperoleh dari tingkat signifikan sebesar 0,05 dalam uji dua sisi dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 115 - 2 - 1 = 112$ . Dengan demikian didapat nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,981.

1. Dari tabel di atas, pengujian hipotesis untuk variabel kepuasan kerja diperoleh hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,948 < 1,981$ ) dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja  $0,345 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya kepuasan kerja (X1)

tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

2. Dari tabel diatas, pengujian hipotesis untuk variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-2402 > 1981$ ) dan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi  $0,018 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

**f. Uji F (Simultan)**

**Tabel 12 Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	,306	2	,153	4,089	,019 <sup>b</sup>
	Residual	4,190	112	,037		
	Total	4,496	114			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

$F_{tabel}$  diperoleh dari tingkat signifikan  $\alpha$  (0,05) dengan  $df_1 = k - 1$  (jumlah variabel =  $3 - 1 = 2$ ) dan  $df_2 = (n - k - 1)$  ( $115 - 2 - 1 = 112$ ) maka nilai yang diperoleh dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,08.

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,089. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,089 > 3,08$ ), sedangkan tingkat signifikansi  $0,019 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

**g. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menghasilkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $-0,948 < -1,981$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,345 < 0,05$ . Perbandingan tersebut mengartikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan antara

Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Akan tetapi, hasil perhitungan uji t ini mendapat nilai koefisien regresi sebesar -0,044 yang berarti memiliki arah hubungan negative, sehingga mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin menurunkan nilai *Turnover Intention* perusahaan tersebut, sebaliknya jika Kepuasan kerja menurun maka akan meningkatkan *Turnover Intention* pada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 118) kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, sebaliknya pegawai yang kurang puas/kepuasan kerja rendah maka *turnover* nya lebih tinggi. Maka dari itu perusahaan harus meminimalisir hal yang memicu *turnover* agar dapat mempertahankan karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah, *et al.*, (2016) di Indonesia dan penelitian yang dilakukan oleh Paripurna, *et al* (2016) di Indonesia, penelitian sebelumnya diatas menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang tidak signifikan pada penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiyanto dan Hidayati (2017) di Indonesia, hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **h. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menghasilkan t hitung > t tabel sebesar -2,402 > -1,981 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 < 0,05. Hasil tersebut mengartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat juga dengan nilai koefisien regresi sebesar

-0,178 yang memiliki arah hubungan *turnover intention* dengan *turnover intention*, sehingga menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin menurunkan tingkat *turnover intention* perusahaan tersebut. Sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka *turnover intention* pada perusahaan akan meningkat. Elmi (2018) juga mengemukakan bahwa semakin tinggi rasa komitmen dan keikatan terhadap perusahaan, maka semakin rendah tingkat *turnover*nya, sebaliknya jika semakin rendah komitmen dan keikatan terhadap perusahaan, maka tingkat *turnover* akan semakin tinggi.

Hasil penelitian hubungan negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution (2017) di Indonesia, Kholiq dan Miftahuddin (2017) di Indonesia dan Luz, *et al.* (2018) di Brazil yang menyatakan jika hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* berpengaruh secara signifikan dan negatif.

#### **i. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Penelitian ini juga diuji menggunakan Uji F (secara simultan) untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel independen (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*). Hasil uji hipotesis simultan memperoleh F hitung sebesar 4,089 dengan nilai F tabel sebesar 3,08 artinya F hitung lebih besar dari F tabel (4,089 > 3,08) serta tingkat signifikansi  $0,019 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan (bersama – sama) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini diperkuat dengan penelitian Widyantara dan Ardana (2015) di Indonesia dan juga Sentana dan Surya (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil perhitungan koefisien determinasi juga dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Didapatkan hasil koefisien determinasi mempunyai kontribusi (pengaruh) sebesar 6,8% sedangkan sisanya 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

1. Hasil uji T (parsial) didapatkan yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
2. Hasil uji T (parsial) ditemukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.
3. Hasil uji hipotesis F (simultan) mendapatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan (bersama – sama) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.
4. Hasil perhitungan koefisien determinasi variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 6,8% sedangkan sisanya 93,2% merupakan faktor lain diluar Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### SARAN

1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* agar informasi yang diperoleh lebih bervariasi seperti Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, *Employee Engagement*, *Work Engagement*, *Job Insecurity*, Motivasi Kerja dan yang lainnya terkait dengan *Turnover Intention*.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis data selain Analisis Linear Berganda, seperti teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) agar hasil kesimpulan yang didapat lebih luas dan bervariasi dalam

meneliti antar variabel independen maupun variabel dependen.

3. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian dan menggunakan objek karyawan pada divisi selain pabrik minyak kelapa sawit (PMKS), seperti pada divisi lapangan (*estate*) dan jasa teknik (JASTEK) untuk perbaikan alat transport dan alat berat, yang masih berada didalam lingkup perusahaan PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri. Hal tersebut dilakukan agar peneliti selanjutnya bisa memberikan masukan yang lebih baik lagi terhadap perbaikan perusahaan kedepannya dalam mengatasi tingkat *turnover intention*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions : A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92. Doi: DOI 10.1108/JWAM-09-2017-0027
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI*, 5(2).
- Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit BPDP. (2018). Sawit Indonesia, Sepenting Apa?. *bpdp.or.id*. Diambil dari <https://www.bpdp.or.id/id/apa-itu-sawit-indonesia/sawit-indonesia-sepenting-apa/>
- Batarliene, N., Ciziuniene, K., Vaiciute, K., Sapalaite, I., & Jarasuniene, A. (2017). The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies. *Procedia Engineering*, 187, 110 – 116. Doi : <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.04.356> Get rights and content
- Bayarcelik, E. B., & Findikli, A. M. (2016). The Mediating Effect of Job Satisfaction On The Relation Between Organizational Justice Perception And Intention To Leave. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 235, 403 – 411. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.050>
- Christopher, S. A., Fethney, J., Chiarella, M., & Water, D. (2018). Factors influencing turnover in GenX nurses: Results of an Australian survey. *Collegian*, 25(2), 217 –

225.  
<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2017.06.003>.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farida, U., & Melinda, B. (2019). Peran Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 52-63. Doi: 10.32502/jimn.vXiX.XXXX
- Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia GAPKI. (2017). Your Life is Supported by Palm Oil : 24 Hours With Palm Oil. *Gapki.id*. Diambil dari <https://gapki.id/news/4612/your-life-is-supported-by-palm-oil-24-hours-with-palm-oil>
- Ghemawat, P., & Altman, S. A. (2019). The State of Globalization in 2019, and What It Means for Strategists. *Harvard Business Review*. Diambil dari <https://hbr.org/2019/02/the-state-of-globalization-in-2019-and-what-it-means-for-strategists>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ji, E. A., & Kim, J. S. (2018). Factor Influencing New Graduate Nurses' Turnover Intention According To Length Of Service. *Journal Of Korean Academy Nursing Administration*. 24(1):51-60. Doi: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.1.51>
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kartika, G., & Purba, D. E. (2018). Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Effect of Affective Commitment. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 100-106.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2017). *Effective Staffing: Strategi Merekrut, Menyeleksi, Mengembangkan dan Mempertahankan Pegawai Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2).
- Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe, D. M., Konstantinos, K., & Colet, P. (2018). Factors Influencing Turnover Intention Among Registered Nurses In Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39, 200–206. Doi:10.1016/j.apnr.2017.11.027.
- Luz, C. M. D. R., Paula, S. L. D., & Oliveira, L. M. B. D. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Emerald Publishing Limited*. 25(1), 84 – 101. Doi: DOI 10.1108/REGE-12-2017-008.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Movanita, A. N. K. (2018). Alasan Karyawan Pindah Kerja, Karier Kurang Berkembang hingga Gaji Tak Memuaskan. *Kompas*. Diambil dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/12/07/060800526/alasan-karyawan-pindah-kerja-karier-kurang-berkembang-hingga-gaji-tak>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407 – 428.
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3444 – 3454.
- Parwita, G. B. S., Suryani, N. N., & Adriani, N. K. A. (2019). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya

- Terhadap Turnover Intention. *Forum Manajemen*, 17(2).
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. Diponegoro. *Journal Of Management*, 7(4), 1-11.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS. (Cetakan Pertama). Ponorogo: Wade Group.
- Putra, P. A. J. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 555-583.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi kasus pada *Distribution Center* PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal of Management*, 2(2).
- Sari, F. M. (2019). Bos Wajib Tahu, Ini 5 Alasan yang Picu Karyawan Resign. *Liputan6*. Diambil dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3988118/bos-wajib-tahu-ini-5-alasan-yang-picu-karyawan-resign?source=search>
- Satwari, T., Musadieg, M. A., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 40 No. 2.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Simone, S. D., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Utomo, K. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT Kawan Lama DC Jabebaka Cikarang). *ISEI Business and Management Review*, 1(1), 5 – 12.
- Widiputra, P.A.S.W., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 579-603.
- Yu, S., Liu, C., Ren, H. Y. X. Y.J. (2019). Work-Related Identity Discrepancy and Employee Turnover Intention: The Mediation Effect of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Social Science*. 10(11). Doi: 10.30845/ijbss.v10n11p5