

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. XYZ (SUB SEKTOR JASA LAYANAN EKSPEDISI)

Nathania Tasya Yodanty¹, Ninik Anggraini²
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: nathaniatsy.y@gmail.com¹, [nicenie19@gmail.com](mailto:niceninie19@gmail.com)²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to identify how job satisfaction and organizational commitment partially and simultaneously affect turnover intention at PT. XYZ (Sub Sector of Expedition Services)*

Methods. *This research is a quantitative research. The sampling technique used is probability sampling and simple random sampling method. The sample of this research is 110 respondents who are employees of PT. XYZ, with data collection techniques and distributing questionnaires. Data analysis techniques using descriptive statistics, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple regression analysis, coefficient of determination, and partial hypothesis tests (T test) and simultaneous (F test).*

Results. *This study shows that job satisfaction and organizational commitment at PT. XYZ are in the low category, while turnover intention is in the high category. The results of the determination coefficient prove that there is a significant influence between job satisfaction and organizational commitment on turnover intention both partially and simultaneously with a contribution of 66.5%, while free time is 33.5% influenced by other factors not discussed in this study.*

Implications. *Job satisfaction and organizational commitment have an effect on turnover intention, so the implication of this study is to improve job satisfaction and organizational commitment and reduce or suppress the level of turnover intention at PT. XYZ, the company needs to focus on improving reward policies, promotion transparency, and fairness in compensation. Implementing steps such as clarifying career paths, improving internal communication, and building a supportive work culture will help create a more positive work environment and reduce turnover rates. In addition, companies should adopt strategies that encourage skill development, provide constructive feedback, and strengthen compensation policies to maintain employee retention and improve overall job satisfaction.*

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

ABSTRAK

Tujuan. *Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan memengaruhi *turnover intention* pada PT. XYZ (Sub Sektor Jasa Layanan Ekspedisi)*

Metode. *Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dan metode *simple random sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 110 responden yang merupakan karyawan PT. XYZ, dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan melibatkan statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis*

regresi berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis parsial (uji T) dan simultan (uji F).

Hasil. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi di PT. XYZ berada dalam kategori rendah, sementara untuk *turnover intention* dalam kategori tinggi. Hasil koefisien determinasi membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,5%, sementara sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Implikasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta mengurangi atau menekan tingkat *turnover intention* di PT. XYZ, perusahaan perlu fokus pada perbaikan kebijakan reward, transparansi promosi, dan keadilan dalam kompensasi. Penerapan langkah-langkah seperti memperjelas jalur karir, meningkatkan komunikasi internal, dan membangun budaya kerja yang mendukung akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mengurangi tingkat *turnover*. Selain itu, perusahaan harus mengadopsi strategi yang mendorong pengembangan keterampilan, menyediakan umpan balik yang konstruktif, dan memperkuat kebijakan kompensasi untuk menjaga retensi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

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

1. Pendahuluan

Perekonomian Indonesia kini sulit dipisahkan dari dinamika globalisasi ekonomi yang tengah berlangsung. Dampaknya yang terasa secara langsung adalah percepatan pertumbuhan dan kemajuan bisnis di dalam negeri. Dimana pertumbuhan ini juga didorong oleh Sumber Daya Manusia yang menjadi fokus utama perusahaan saat menghadapi persaingan yang kian ketat. Hal ini terlihat pula melalui pendirian sejumlah perusahaan baru yang ikut serta dalam persaingan untuk merebut pangsa pasar. Hampir semua perusahaan terus berusaha untuk menaikkan daya saing dan keunggulan mereka di masa persaingan yang kian ketat ini. Kompetisi antar perusahaan terjadi dalam berbagai sektor, salah satunya di dalam sektor perusahaan jasa.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset berharga dalam setiap bagian organisasi, dan pengelolannya memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sejalan dengan perkembangan industri layanan pengiriman, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) juga semakin kompleks. Perusahaan layanan pengiriman memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola SDM nya, salah satu fenomena yang hampir selalu ditemukan juga dihadapi oleh perusahaan yaitu terkait tingkat *turnover* yang dimulai dari *turnover intention*.

Turnover intention diartikan sebagai keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Gunawan & Andani (2020) "*turnover intention* dasarnya adalah bentuk niat atau keinginan karyawan untuk keluar atau meninggalkan pekerjaannya, namun belum sampai ke tahap realisasinya yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya". Menurut hasil studi yang dilakukan oleh Suyono, dkk. (2020), *turnover intention* dalam perusahaan merupakan masalah yang lebih kritis dan signifikan dibandingkan dengan *turnover* itu sendiri. Hal ini karena *turnover intention* terjadi ketika karyawan memiliki penurunan motivasi untuk bekerja, mereka kehilangan fokus dalam pekerjaan, dan berkurangnya loyalitas, sehingga akhirnya karyawan akan mulai berfikir dan berniat untuk berhenti atau mencari alternatif pekerjaan lain. Menurut Maier (1970) dalam Rohmawati dkk (2022) angka *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai 5% atau lebih dalam setahun.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan di perusahaan salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berkaitan erat dengan *turnover intention*. Menurut Priansa (2018:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka karyawan atas pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi menjadi faktor selanjutnya yang berkaitan dengan *turnover intention*. Edison *et al.*, dalam Firdaus & Lusiana (2020:4) mengatakan bahwa "komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi".

Dalam menghadapi tantangan *turnover intention*, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu pendekatan yang efektif adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara karyawan. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menidentifikasi pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. XYZ (Sub Sektor Jasa Layanan Ekspedisi).

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kepuasan Kerja

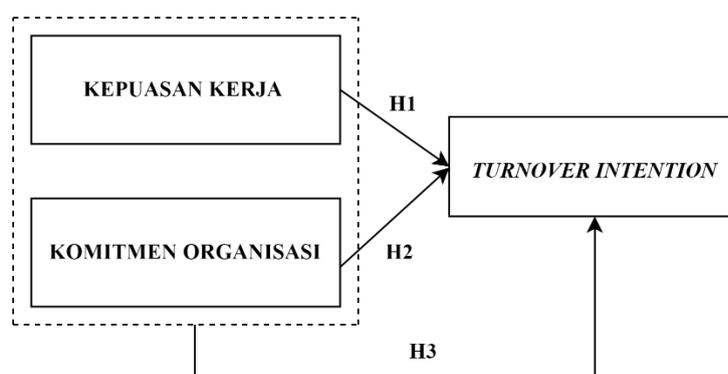
Menurut Priansa (2018:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka karyawan atas pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Sudaryo (2018:76) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan dipengaruhi juga oleh harapan atas imbalan yang diberikan perusahaan. Imbalan dalam hal ini seperti gaji, tunjangan, dan kesempatan untuk naik jabatan.

Komitmen Organisasi

Menurut Chabib & Wahyuningsih (2022:100) Komitmen organisasional adalah keadaan dimana seorang karyawan yakin terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi tempat mereka bekerja dan ingin tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Edison *et al.*, dalam Firdaus & Lusiana (2020:4) mengatakan bahwa “komitmen ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi”.

Turnover Intention

Menurut Gunawan & Andani (2020) “*turnover intention* dasarnya adalah bentuk niat atau keinginan karyawan untuk keluar atau meninggalkan pekerjaannya, namun belum sampai ke tahap realisasinya yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya”. Menurut Kartono dalam Rizky dkk. (2021:112) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi atau bisnis secara sukarela, atau dipandang sebagai gerakan karyawan untuk meninggalkan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya akan lebih mampu mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan mengurangi *turnover*. Kepuasan kerja sering kali dijadikan sebagai indikator untuk menilai sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi dalam suatu organisasi. Berdasarkan serangkaian

penelitian yang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir, terdapat konsistensi dalam temuan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pratiwi & Wulansari (2022) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*, semakin kuat komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasinya, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Organisasi yang mampu membangun komitmen yang kuat di antara karyawannya cenderung lebih stabil dan mampu mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Komitmen ini sering kali diukur sebagai indikator keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan serangkaian penelitian yang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir, terdapat konsistensi dalam temuan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tampubolon & Sagala (2020) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Demikian pula, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan merasa lebih terikat secara emosional dan loyal kepada perusahaan, sehingga niat untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih rendah. Berdasarkan serangkaian penelitian yang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir, terdapat konsistensi dalam temuan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Su'ada dkk. (2022) yang mengungkapkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₃: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:20) "Analisis penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah *turnover intention* (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. XYZ yang merupakan salah satu sub bisnis unit ATT Group yang beralamat Jalan Taman Palem Lestari, Ruko Galaxy (1000), Blok L No.21, RT. 7/RW. 8, Cengkareng Barat, Jakarta Barat, DKI Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ berjumlah 150 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*.

Sampel pada penelitian ini berjumlah 110 responden yang dihitung berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Dalam penelitian ini, untuk penyusunan kuesioner digunakan skala pengukuran ordinal dengan penerapan modifikasi skala *likert*, menurut Sugiyono (2019:168) dalam angket ini disediakan 4 (empat) alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju. Teknik analisis data melibatkan statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis parsial (uji T) dan simultan (uji F).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.688	0.1874	Valid
X1.2	0.724	0.1874	Valid
X1.3	0.722	0.1874	Valid
X1.4	0.760	0.1874	Valid
X1.5	0.676	0.1874	Valid
X1.6	0.676	0.1874	Valid
X1.7	0.747	0.1874	Valid
X1.8	0.718	0.1874	Valid
X1.9	0.686	0.1874	Valid
X1.10	0.626	0.1874	Valid
X1.11	0.802	0.1874	Valid
X1.12	0.826	0.1874	Valid
Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.914	0.1874	Valid
X2.2	0.784	0.1874	Valid
X2.3	0.823	0.1874	Valid
X2.4	0.757	0.1874	Valid
X2.5	0.855	0.1874	Valid
X2.6	0.653	0.1874	Valid
X2.7	0.857	0.1874	Valid
X2.8	0.898	0.1874	Valid
Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0.845	0.1874	Valid
Y.2	0.738	0.1874	Valid
Y.3	0.904	0.1874	Valid
Y.4	0.880	0.1874	Valid
Y.5	0.852	0.1874	Valid
Y.6	0.817	0.1874	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel kepuasan kerja sebanyak 12 pernyataan, variabel komitmen organisasi sebanyak 8 pernyataan dan *turnover intention* sebanyak 6 pernyataan dari 110 responden menunjukkan hasil yang valid karena nilai r-hitung disini lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0.1874, ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$). Dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dari ketiga variabel dinyatakan valid dan kuesioner layak dipakai untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (> 0,60)	N of Item	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0.916	12	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.929	8	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.916	6	Reliabel

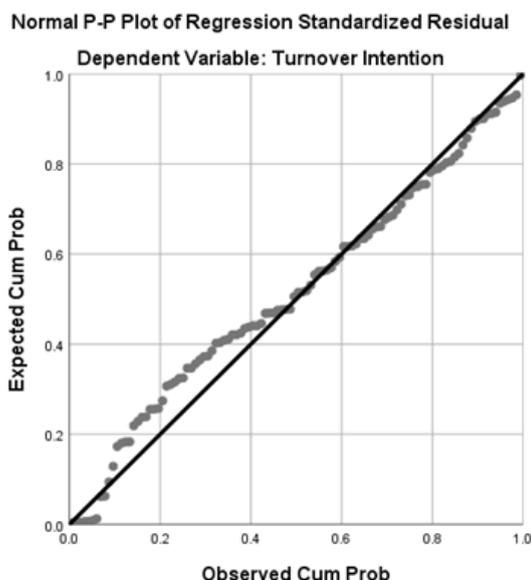
Sumber: Data diolah penulis, 2024

Sesuai hasil uji reliabilitas diatas, koefisien *cronbach's alpha* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,916 dari 12 pernyataan. Untuk variabel komitmen organisasi nilai koefisien *cronbach's alpha* adalah 0,929 dari 8 pernyataan, dan untuk variabel *turnover intention*, didapat nilai koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,916 dari 6 pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS Statistict 25, 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Ini dapat dilihat dari penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal. Karena penyebaran ini mengikuti alur garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

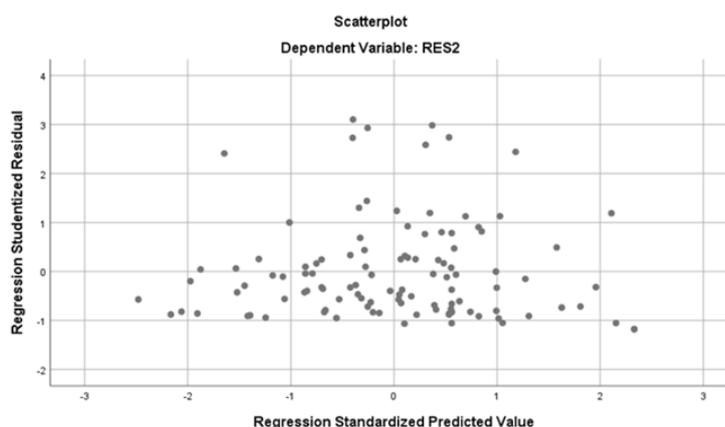
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.405	1.031		28.512	.000		
Kepuasan Kerja	-.224	.085	-.385	-2.653	.009	.148	6.741
Komitmen Organisasi	-.344	.112	-.446	-3.074	.003	.148	6.741

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS Statistic 25, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	29.405	1.031			28.512	.000
Kepuasan Kerja	-.224	.085	-.385		-2.653	.009
Komitmen Organisasi	-.344	.112	-.446		-3.074	.003

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 29,405 - 0,224X_1 - 0,344X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta (α) = 29,405 menyatakan bahwa apabila Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) bernilai nol (0), maka *Turnover Intention* (Y) akan memiliki nilai sebesar 29,405. Nilai koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) bernilai - 0,224. Artinya setiap

peningkatan Kepuasan Kerja (X1) sebanyak satu satuan dan variabel Komitmen Organisasi (X2) dianggap bernilai 0 (nol) atau konstan, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebanyak 0,224. Nilai koefisien regresi pada variabel Komitmen Organisasi (X2) bernilai -0,344. Artinya setiap peningkatan variabel Komitmen Organisasi (X2) sebanyak satu satuan dan variabel Kepuasan Kerja (X1) dianggap bernilai 0 (nol) atau konstan, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,344.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.659	2.719

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

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.665. Artinya kedua variable *independent* memiliki hubungan yang kuat dengan variabel *Turnover Intention* sebesar 66,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 33,5%.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	29.405	1.031		28.512	.000
Kepuasan Kerja	-.224	.085	-.385	-2.653	.009
Komitmen Organisasi	-.344	.112	-.446	-3.074	.003

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Kepuasan Kerja (X1) adalah -2,653, sedangkan t tabel pada tarafnya $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 110-2-1 = 107 menghasilkan t tabel 1,982. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (-2,653 > 1,982) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,009 < 0,05). Nilai thitung untuk variable Komitmen Organisasi (X2) adalah -3,074, sedangkan t tabel pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 110-2-1 = 107 menghasilkan t hitung 1,982. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (-3,074 > 1,982) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,003 < 0,05).

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1572.323	2	786.162	106.318	.000 ^b
	Residual	791.204	107	7.394		
	Total	2363.527	109			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

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

Sumber: Data diolah (2024)

Diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(106,318 > 3,08)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_03 ditolak H_a3 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pernyataan ini didukung oleh uji hipotesis t diperoleh hasil t-hitung $>$ t-tabel atau $(-2,653 > 1,982)$ dengan tingkat signifikansi $<$ 0,05 ($0,009 < 0,05$). Ini berarti hipotesis H_01 ditolak dan H_a1 diterima, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,224 yang menunjukkan hubungan negatif dengan *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan, semakin menurun tingkat *Turnover Intention* di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan kerja berperan penting dalam mempengaruhi keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pernyataan ini didukung oleh uji hipotesis t diperoleh hasil t-hitung $>$ t-tabel atau $(-3,074 > 1,982)$ dengan tingkat signifikansi $<$ 0,05 ($0,003 < 0,05$). Ini berarti hipotesis H_02 ditolak dan H_a2 diterima, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,344 yang menunjukkan hubungan negatif dengan *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi Karyawan, semakin menurun tingkat *Turnover Intention* di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, Komitmen Organisasi berperan penting dalam mempengaruhi keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 29,405 - 0,224 X_1 - 0,344 X_2$, nilai koefisien determinasi 0.665 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($106,318 > 3,08$) serta memiliki nilai sig $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$), ini berarti H_a3 diterima dan H_03 ditolak. Artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan yang

memengaruhi kualitas penelitian. Pertama, pengukuran penelitian hanya mengandalkan kuesioner yang mendasarkan hasil pada tanggapan responden, sehingga hasil akhir sangat bergantung pada keakuratan dan kejujuran jawaban mereka. Kedua, jarak geografis antara lokasi objek penelitian dan domisili peneliti membatasi interaksi langsung yang diperlukan untuk pengajuan izin, pengambilan data, dan kegiatan lainnya, cukup menghambat proses penelitian. Ketiga, kerangka konseptual yang digunakan hanya menghubungkan variabel-variabel yang diduga relevan dengan variabel dependen, sehingga mungkin ada variabel signifikan lainnya yang tidak teridentifikasi dan dapat memengaruhi hasil penelitian. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar metode pengukuran tidak hanya bergantung pada kuesioner tetapi juga mencakup teknik triangulasi data untuk memperkuat validitas temuan, mengatasi kendala jarak dengan memanfaatkan teknologi untuk interaksi jarak jauh, dan memperluas kerangka konseptual dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin relevan agar hasil penelitian lebih komprehensif.

6. Kesimpulan

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pernyataan ini didukung oleh uji hipotesis t diperoleh hasil t-hitung > t-tabel atau (-2,653 > 1,982) dengan tingkat signifikansi < 0,05 (0,009 < 0,05). Ini berarti hipotesis Ho ditolak dan Ha1 diterima, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,224 yang menunjukkan hubungan negatif dengan *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan, semakin menurun tingkat *Turnover Intention* di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan kerja berperan penting dalam mempengaruhi keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pernyataan ini didukung oleh uji hipotesis t diperoleh hasil t-hitung > t-tabel atau (-3,074 > 1,982) dengan tingkat signifikansi < 0,05 (0,003 < 0,05). Ini berarti hipotesis Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,344 yang menunjukkan hubungan negatif dengan *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi Karyawan, semakin menurun tingkat *Turnover Intention* di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, Komitmen Organisasi berperan penting dalam mempengaruhi keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 29,405 - 0,224 X1 - 0,344 X2$, nilai koefisien determinasi 0.665 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil Fhitung > Ftabel (106,318 > 3,08) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), ini berarti Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Daftar Pustaka

Chabib, W. N., & Wahyuningsih, T. H. (2022). Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).

Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 4(1).

Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada pt permata prima canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793-802.

Kartono, P. (2017). *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Pratiwi, I. D., & Wulansari, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua. *Eproceedings Of Management*, 9(4).

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA

Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu). *Jiagabi (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(1), 110-118.

Rohmawati, A., Dwiyantri, R., & Nur'aeni, I. F. H. (2022). Job Insecurity And Emotional Exhaustion On Turnover Intention Of Health Workers In Islamic Hospital Purwokerto.

Su'ada, A. M., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1418-1427.

Sudaryo, Y., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*/Prof. Dr. Sugiyono.

Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (91), 871-888.

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.