

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN PT AGROFARM NUSA RAYA PONOROGO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

RIANA WAHYU NURJANAH

F 100 160 126

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT AGROFARM NUSA RAYA PONOROGOHALAM**

PUBLIKASI ILMIAH

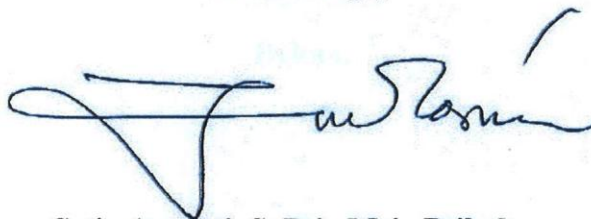
Oleh:

RIANA WAHYU NURJANAH

F 100 160 126

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Dewan Penguji

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Setia Asyanti', is written over a faint, circular official stamp.

Setia Asyanti, S. Psi., Msi., Psikolog.

NIK. 915

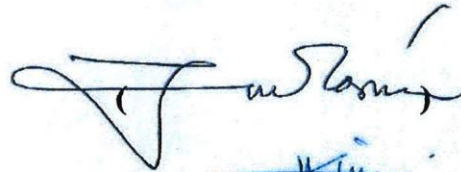
HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT AGROFARM NUSA RAYA PONOROGO**

**OLEH
RIANA WAHYU NURJANAH
F 100 160 126**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 15 Agustus 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

1. **Drs. Mohammad Amir, M. Si.,Psi**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Santi Sulandari, S.Psi, M.Ger**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Permata Ashfi Raihana, S.Psi.,MA**
(Anggota II Dewan Penguji)


()
()



Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi
NIK/NIDN: 838/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 September 2020

Penulis



RIANA WAHYU NURJANAH
F 100 160 126

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT AGROFARM NUSA RAYA PONOROGO

Abstrak

Dari fenomena yang diperoleh, tingkat *turnover intention* pada karyawan masih cukup tinggi. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif. Tujuan penelitian ini 1) untuk mengetahui korelasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention*, 2) mengetahui korelasi kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dan 3) mengetahui korelasi komitmen organisasi dengan *turnover intention*, 4) untuk mengetahui kategorisasi setiap variabel, dan 5) Sumbangan Efektif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo berjumlah 50 orang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode pengumpulan data model *likert*, alat pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja (19 item; $\alpha = 0,720$), skala komitmen organisasi (22 item; $\alpha = 0,742$), dan skala *turnover intention* (18 item; $\alpha = 0,732$). Uji validitas untuk ketiga skala menggunakan MS.Excel dengan rumus $aiken = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$, kriteria skala yang digunakan jika hasil hitung skala tersebut $\geq 0,6$ maka dikatakan validitanya tinggi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data diketahui : 1) ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* 2), ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, 3) ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*, dan 4) rerata empirik kepuasan kerja tergolong rendah, lalu rerata empirik komitmen organisasi tergolong sedang, dan rerata empirik *turnover intention* tergolong sedang, 5) sumbangan efektif hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* berdasarkan koefisien $R^2 = 17,4 \%$ dengan rincian sumbangan variabel kepuasan kerja sebesar 7,6 % dan variabel komitmen organisasi 9,8 %, sedangkan 82,6% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

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

Abstract

From the acquired phenomenon, the level of turnover intention to the employees is still quite high. The high level of turnover intention may indicate that the company is ineffective. The purposes of this research are 1) to determine the correlation of job satisfaction and organizational commitment with turnover intention, 2) to know the correlation of job satisfaction with turnover intention, and 3) to know the correlation of organizational commitments with intention turnover, 4) effective donations, and 5) to know the categorization of each variable. The population in this research is the employees of PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo amounting to 50 people. The research method uses a quantitative

approach, with the method of Likert model data collection, the data collection tools using the work satisfaction scale (19 items; $\alpha = 0.742$), the Organizational commitment scale (22 items; $\alpha = 0.787$), and the turnover scale intention (18 items; $\alpha = 0.752$). The validity test for the third scale uses MS. Excel with the formula Aiken = $\Sigma S/[N (C-1)]$, the scale criteria used if the calculated result of the scale is ≥ 0.6 then it is said to be a high validity. The data analysis technique used is multiple regression. Based on the results of unknown Analysis data: 1) There is a significant negative relationship between job satisfactions with turnover intention, 2) there is a significant negative relationship between the organizational commitments with turnover intention, and 3) there is a significant negative relationship between job satisfaction and organizational commitment with intention turnover. The average level of work satisfaction is medium, and then the average rate of organizational commitment is medium, and the average turnover intention is very low. Effective contributions to the relationship between job satisfaction and organizational commitment with turnover intention based on a coefficient of $R^2 = 17,4\%$ with detailed donation variable work satisfaction of $7,6\%$ and organizational commitment variables $9,8\%$, while $82,6\%$ are influenced by other variables.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, turnover intention.

1. PENDAHULUAN

Permasalahan yang berkaitan dengan SDM (sumber daya manusia) atau karyawan selalu terjadi pada perusahaan antara lain rendahnya tingkat disiplin karyawan, masalah absensi karyawan serta tingginya tingkat *turnover* pada karyawan. Menjadikan masalah serius jika tingkat *turnover* tinggi bagi banyak perusahaan, bahkan perusahaan akan frustasi ketika mengetahui ternyata proses rekrutmen yang dilakukan dan telah memilih staf yang berkualitas namun pada akhirnya ternyata menjadi tak berguna karena staf yang direkrut tersebut memilih meninggalkan perusahaan dan memilih bekerja di perusahaan lain (Toly, 2014).

Tingginya tingkat *turnover* juga menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak atau kurang efektif, karena mengurangi efisiensi waktu, tenaga serta produktivitas sehingga perusahaan dapat dikatakan dalam keadaan bahaya, dan akhirnya perusahaan akan kehilangan karyawan yang telah memiliki pengalaman sebelumnya dan perusahaan harus melakukan pelatihan karyawan yang baru saja masuk di perusahaan (Joarder dkk., 2011). Perusahaan dengan tingkat *turnover* tinggi harus mengeluarkan dana yang besar lagi untuk

melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu saja masalah ini berdampak pada keuangan perusahaan. Anggaran yang digunakan pada *turnover* yang tinggi dapat menjadi beban perusahaan dan menimbulkan gangguan performa perusahaan baik secara keuangan ataupun non keuangan. Robbins (2006) juga menjelaskan tingginya *turnover* karyawan menimbulkan gangguan efisiensi pengelolaan serta keterampilan yang meninggalkan perusahaan dan dapat mengganggu sistem kerja perusahaan.

Terjadinya perilaku *turnover* tentunya dimulai dari adanya *turnover intention*, yaitu dorongan karyawan untuk mengeluarkan diri atau mengundurkan diri dari suatu perusahaan tempatnya bekerja. *Turnover intention* mengarah pada hasil evaluasi individu untuk mempunyai niat pengunduran diri dari tempatnya bekerja (Witasari, 2009). *Turnover intention* adalah niat maupun rencana mengundurkan diri dari sebuah perusahaan dikarenakan masalah internal (individu) maupun eksternal (perusahaan) (Grant, Cravens, Low and Moncrief, dalam Gunawan, 2016). Lee dalam Varshney (2014 : 88) menyatakan *turnover intention* merupakan ide subjektif tiap anggota organisasi untuk pindah dari pekerjaannya sekarang untuk bekerja ditempat lain.

Turnover intention tersebut mempunyai pengaruh yang positif maupun negatif untuk perusahaan itu sendiri. *Turnover intention* akan berisiko positif untuk perusahaan jika karyawan yang memiliki niat untuk mengundurkan diri adalah karyawan kurang berprestasi, tanpa harus memberikan surat pemecatan karyawan yang kurang diharapkan telah melakukan pengunduran diri secara pribadi. Yuliasia (Dewi & Mujiati, 2016) sebaliknya *turnover intention* akan berisiko negatif ketika karyawan berprestasilah yang malah ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Selain bagi perusahaan, *turnover intention* akan mempengaruhi kinerja Nugroho (2017) menyebutkan bahwa tingginya komitmen dalam berorganisasi maka meningkat juga persepsi tentang keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi dan begitu juga sebaliknya.

Menurut Emanuel dkk. (2018) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang berkeinginan untuk berpindah atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi

ataupun perusahaan yang mungkin disebabkan oleh macam - macam faktor. His An Shih dan Susanto (2010) intensi *turnover* merupakan keinginan karyawan dan secara sengaja membuat keputusan untuk pindah kerja atau keluar dari organisasi/perusahaan secara permanen. Zeffane (dalam Hanafiah, 2014) intensi *turnover* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja di perusahaan tempat ia bekerja secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Rodly (2012) *turnover intention* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan keinginan yang disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi serta kelompok dengan mempergunakan cara tertentu. Dari pemaparan teori dapat disimpulkan *turnover intention* merupakan perasaan ingin keluar oleh karyawan yang berasal dari dirinya sendiri dari suatu organisasi atau perusahaan dimana tempat dia bekerja.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dan meneliti sejauh mana hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya (Creswell, 2016)

Variabel Tergantung (Y) dalam penelitian ini yaitu *Turnover Intention*, dan Variabel Bebas dalam penelitian ini (X_1) Kepuasan Kerja dan (X_2) Komitmen Organisasi.

Turnover intention merupakan suatu keinginan atau niat dari karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi ataupun keinginan untuk mengeluarkan diri dari sebuah perusahaan tempat dia bekerja yang dapat disebabkan beberapa faktor. *Turnover intention* dapat di ukur dengan menggunakan skala turnover intention. Skala tersebut tersusun berdasarkan dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Simamora (dalam Syahronica, Hakam & Ruhana, 2015) bahwa aspek yang ada pada turnover intention adalah : a). Adanya niat keluar dari perusahaan, b). Pencarian pekerjaan, c). Karyawan melakukan perbandingan pekerjaan, d) pemikiran untuk keluar dari perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana perasaan individu serta sikap yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya. Di dalam kepuasan kerja terdapat aspek-aspek yang harus terpenuhi, yaitu kerja yang secara mental menantang, imbalan yang sesuai, lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian individu. Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja. Skala tersebut diambil berdasarkan dari aspek - aspek yang dikemukakan oleh Mulyadi (2010) yang menyatakan bahwa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah: a). Aspek Ekonomi, dan b). Aspek Psikologi.

Komitmen Organisasi merupakan dorongan atau keinginan dalam diri individu untuk selalu ikut berperan aktif, menetap, berusaha dalam mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat diukur menggunakan skala komitmen organisasi. Skala komitmen organisasi disusun peneliti merujuk pada aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (2000) yaitu *affective commitment* (keterikatan afektif pada organisasi), *Continuance commitment* (keuntungan dan kerugian jika meninggalkan dan menetap dalam organisasi), dan *Normative commitment* (kewajiban untuk tetap dalam organisasi). Komitmen organisasi ini dapat dilihat dari perolehan angka skala yang didapat secara keseluruhan. Apabila perolehan angka skala yang didapat tinggi maka tingkat komitmen organisasi individu semakin meningkat. Namun jika perolehan angka skala yang didapat rendah maka tingkat komitmen organisasi individu semakin menurun.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik *Regresi Berganda*, Uji *Regresi Berganda* mempunyai dua syarat yang terpenuhi yaitu uji asumsi, uji asumsi yang pertama yaitu normalitas untuk variabel *turnover intention* dapat diketahui berdasarkan nilai normalitas *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,062 > 0,05$ yang artinya persebaran data untuk variabel *turnover intention* dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$, kemudian untuk

variabel kepuasan kerja *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,069 > 0,05$ yang artinya persebaran data untuk variabel kepuasan kerja dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$, dan untuk variabel komitmen organisasi *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ yang artinya persebaran data untuk variabel komitmen organisasi dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$.

Kemudian dilakukan untuk uji asumsi yang kedua yaitu uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention*, dilihat dari *anova table* diperoleh nilai (F) 5,341 *linearity sig* Sebesar 0,027 ($p < 0,05$) dan *Deviation from linearity* 0,602 ($p > 0,5$) sehingga antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang linear. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi dengan variabel *turnover intention* dilihat dari *anova table* di peroleh nilai (F) 6,642 *linearity sig* sebesar 0,15 ($p < 0,05$) dan *Deviation from linearity* 0,556 ($p > 0,5$) yang artinya terdapat korelasi yang linear antara variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Hasil uji Normalitas dan Linearitas terbukti normal dan linier sehingga dapat memenuhi asumsi dasar distribusi variabel sehingga menggunakan uji analisis data berupa *parametric* menggunakan *regresi berganda* untuk menguji kebenaran hipotesis, Hasil analisis untuk variabel Kepuasan Kerja dengan *turnover intention* di lihat dari nilai korelasi (r) = -0,322 dengan *Sig. (1-Tailed)* $0,011 < 0,05$, yang artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *turnover intention*, kemudian untuk variabel Komitmen Organisasi dengan *turnover intention* dilihat dari nilai korelasi (r) = -0,353 dengan *Sig. (1-Tailed)* $0,006 < 0,01$ yang artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *turnover intention*. Adapun hasil dari *Anova Regression*, dengan (F) 4,958 *Sig.* $0,011 < 0,05$, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention* sehingga didapatkan dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor (H_a) peneliti diterima.

Sumbangan efektif dibutuhkan guna mengetahui seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention*, berdasarkan koefisien $R^2 = 0,174$ % dapat dikatakan bahwa sumbangan

variabel bebas yang mempengaruhi variabel tergantung pada penelitian ini sebesar 17,4 %, dengan rincian sumbangan pada variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi *turnover intention* sebesar 7,6 % dan sumbangan dari variabel komitmen organisasi dalam mempengaruhi *turnover intention* sebesar 9,8 %.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dari peneliti, yaitu terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* yang dapat dilihat dari nilai Sig. (*1-tailed*) sebesar 0,011 ($p \leq 0,00$), Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pawesti & Rinandita (2017) mengemukakan salah satu faktor *turnover intention* yakni Kepuasan kerja dalam hal ini apabila karyawan merasakan puas terhadap pekerjaannya akan merasa senang, bahagia serta tidak berusaha untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain sehingga menimbulkan rencana untuk keluar dengan pekerjaan yang lebih memuaskan. penelitian Dwima Nur Shabrina dan Arif Partono Prasetyo diperoleh hasil yang diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ maka penelitian ini mendukung hipotesis H1 yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka *turnover intention* akan semakin rendah dan sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah, maka *turnover intention* seseorang akan semakin tinggi.

Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian peneliti yaitu kategori variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 1,52 dan rerata empirik (RE) sebesar 2,92 berdasarkan kategori kepuasan kerja dapat diketahui bahwa terdapat 38% karyawan dengan kepuasan yang rendah, dan 26% karyawan dengan kepuasan kerja yang sedang. Dari keseluruhan tersebut jumlah terbanyak ada di kategori rendah yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tergolong rendah. (Moorhead dan Griffin, 2013:71) Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Hal tersebut semakin

diperkuat dengan hasil penelitian bahwa perusahaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang sedang diikuti oleh *turnover intention* yang sangat rendah.

Wikansari & Pawesti (2016) mengatakan bahwa faktor lain yang dapat menentukan *turnover intention* komitmen organisasi karyawan, dalam hal ini komitmen karyawan yang mengacu pada reaksi emosi (*affective*) individu kepada seluruh organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yaitu nilai *Sig. (1-Tailed)* $0,006 < 0,05$ bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. Penelitian ini semakin memperkuat penelitian sebelumnya yaitu Sulhan Hadi dkk, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen pada organisasi dengan *turnover intention*, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan begitupun juga sebaliknya. Mowday dkk. (dalam Luz dkk, 2018:87) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan dan dukungan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi.

Hal ini berarti sesuai dengan hasil penelitian peneliti dalam kategori variabel komitmen organisasi, dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 1,56 dan rerata empirik (RE) sebesar 2,86. Berdasarkan kategori komitmen organisasi dapat diketahui bahwa terdapat 46% karyawan dengan komitmen organisasi sedang, dan 28 % dengan komitmen organisasi tergolong rendah. Dari keseluruhan tersebut jumlah terbanyak ada di kategori sedang yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tergolong sedang. Gibson, dalam Yuwalliatin (2006) memberikan pengertian bahwa: "komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan mempunyai pandangan yang positif dan bertekad untuk melakukan yang terbaik guna menggapai tujuan serta kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil dari variabel *turnover intention* dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 1,04 dan rerata empirik (RE) sebesar 2,82, berdasarkan kategori *turnover intention* dapat diketahui bahwa terdapat 4% karyawan dengan *turnover intention* sangat rendah, 34% karyawan dengan *turnover intention*

rendah, 42% karyawan dengan *turnover intention* sedang, 16% karyawan *turnover intention* tinggi dan 4% karyawan dengan *turnover intention* sangat tinggi. Dari keseluruhan tersebut jumlah terbanyak ada di kategori sedang yang menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo tergolong sedang. Sumbangan efektif untuk hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* dapat dilihat dari rincian sumbangan variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* sebesar 7,6 % dan sumbangan dari variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention* sebesar 9,8 %. Hal ini membuktikan bahwa kedua variable saling berkorelasi dalam menentukan *turnover intention* pada karyawan. Meskipun saling berkorelasi tentunya masih terdapat faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Serta ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Dari hasil penelitian membuktikan kategori untuk variabel kepuasan kerja dengan kategori rendah, lalu variabel komitmen organisasi berkategori sedang dan untuk *turnover intention* termasuk kategori sedang. Sehingga, jika kepuasan kerja semakin tinggi maka semakin rendah pula *turnover intention* yang ada pada karyawan, begitu pula sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan. Hasil analisis data juga membuktikan bahwa komitmen organisasi lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan dibandingkan dengan kepuasan kerja walaupun selisihnya tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya

hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* dengan rincian sumbangan variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* sebesar 7,6 % dan sumbangan dari variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention* sebesar 9,8 %.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut : 1) Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman baik dalam komunikasi, aturan, gaji, serta seperti memberikan karyawan fasilitas yang memadai ataupun kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan promosi jabatan yang menjanjikan 2) Pihak perusahaan dapat memberikan fasilitas forum evaluasi terbuka sehingga karyawan dapat mengajukan saran mengenai hal – hal yang kurang membuatnya nyaman ataupun fasilitas yang kurang memadai 3) Peneliti selanjutnya dapat mengganti atau menambahkan variabel lain untuk melihat faktor-faktor apa saja yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, R. D., & Soliha, E. (2018). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 5, 289–306.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pekajar.
- Bogar, J. D., Saerang, D., & Tawas , H. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transfomasional Terhadap Komitmen Organisasi DanOrganizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau Tagulandang Baro). *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No.1.
- Diana, A. L. S. N., & Mawardi, M. C. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, Budget Emphasis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Budgeting Slack. *E-Jra*, 08(03), 21–32.

- Dewi, N. K. C. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20147>
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Herawati, & Harrang, A. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Terhadap Nilai Pendapatan. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.26618/j-hes.v2i1.1388>
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441 <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I06.P20> Issn
- Putri, M. N., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Pada Dosen Institut Teknologi Padang. 11(1), 35–48.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Winarja, W., Sodikin, A., & Widodo, D. S. (2018). The Effect Of Organizational Commitment And Job Pressure To Job Performance Through The Job Satisfaction In Employess Directorate Transformation Technology Commitment And Information Indonesia. *Journal Of Business And Applied Social Science*, 4 (2), 51-69.
- Sukrajap, M. A., & Ekonomi, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan komitmen Organisasional Dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(September), 22–45.