

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Studi Kasus Pada PT. Indo Metro Surya Andola

Sugeng¹, Fitriani², Farach Azizah Aini³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: sugengsugeng@gmail.com, farahazizahaini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Metro Surya Andola. Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui variabel dependen dan independen dengan alat bantu program komputer yaitu SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* 2) terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* 3) terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction on turnover intention, to determine the effect of organizational commitment on turnover intention, and to determine that job satisfaction and organizational commitment simultaneously affect turnover intention. The research method used is a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Indo Metro Surya Andola. The instrument in this study used a questionnaire. Data analysis in this study used multiple linear regression to determine the dependent and independent variables with a computer program tool, namely SPSS version 25. The results show that 1) there is a negative influence between job satisfaction and turnover intention 2) there is a negative influence between organizational commitment and turnover intention 3) there is a negative influence between job satisfaction and organizational commitment on turnover intention.

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

I. PENDAHULUAN

Salah satu hal yang penting dalam berjalannya suatu perusahaan adalah pengolahan SDM (Sumber Daya Manusia) yang tepat. Terlebih lagi bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa, dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Melihat pentingnya karyawan di perlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai, sebaliknya dengan komitmen dan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suwanto Japlani : 2019). Sikap dan

perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Masalahnya, mengembangkan SDM yang potensial untuk diandalkan dalam meningkatkan fungsi organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Pencapaian tujuan perusahaan sering terhambat pada tingginya *turnover intention* karyawan (keinginan untuk pindah) bahkan dapat berkembang ke arah keluarnya karyawan dari perusahaan.

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*Employee Turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Menurut Dharma (2013), mendefinisikan *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja. *Turnover intention* dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi Menurut Hani Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Faktor lain adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015), mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Tahun 2019 - 2021.

No.	Tahun	ΣKaryawan	Masuk	Keluar	Turnover (%)
1.	2019	87	2	5	5,84%
2.	2020	84	1	3	3,61%
3.	2021	82	2	4	4,93%

Sumber : MSDM PT. Indo Metro Surya Andola, 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase *Turnover* pada tahun 2019 sebesar 5,84%. Dan fenomena *turnover* karyawan di PT Indo Metro Surya Andola menurun pada tahun 2020 dengan persentase *turnover* sebesar 3,61% dan kemudian meningkat lagi dari tahun 2020 hingga 2021 dengan persentase *turnover* sebesar 4,93%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan masuk sebanyak 2 orang dan karyawan keluar sebanyak 5 orang. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan yang diterima hanya 1 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 3 orang. Dan pada tahun 2021 jumlah karyawan masuk sebanyak 2 dan keluar sebesar 4 orang.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini desain yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode ini merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola. Dalam hal ini data kuantitatif dari variabel bebas dan terikat dengan menyebarkan kuisioner dan diukur dengan menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2019), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian market PT. Indo Metro Surya Andola yang berjumlah 80. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (acak dan sederhana). Sehingga dalam penelitian ini banyaknya sampel adalah 67 yang dihitung menggunakan rumus *solvin*.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini terdiri 1)kepuasan kerja dengan indikator penelitian; sikap mencintai pekerjaan itu sendiri,pembayaran gaji, kondisi kerja,keadaan emosional. 2)komitmen organisasi dengan indikator: komitmen aktif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. 3)*turnover intention* dengan indikator: keinginan keluar dari perusahaan, pencarian pekerjaan lain, pikiran untuk berhenti secara sukarela, dan membandingkan perusahaan. Pengujian persyaratan instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian persyaratan analisis menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi liner berganda yang terdiri dari uji t, uji f, dan dan uji R^2 .

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Untuk menguji regresi linier berganda bersamaan dilakukan pengujian asumsi klasik karena variabel independennya lebih dari satu maka perlu diuji keindependenan hasil uji regresi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependennya. Hasil Uji Regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.019	1.685		.605	.548
	KEPUASAN KERJA	-.560	.097	-.477	-5.753	.023
	KOMITMEN ORGANISASI	-.732	.127	-.478	-5.776	.000
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION						

Sumber : Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 25*

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 1,019\alpha - 0,560 X_1 - 0,732 X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan meningkat, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun. Jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* akan meningkat.

2. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.019	1.685		.605	.548
	KEPUASAN KERJA	-.560	.097	-.477	-5.753	.023
	KOMITMEN ORGANISASI	-.732	.127	-.478	-5.776	.000
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION						

Sumber : Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 25*

Berdasarkan hasil pengujian tabel 11 maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh variabel kepuasan kerja (X1) memiliki $t_{hitung} -5,573$. Dengan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel “kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)”

b. Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh variabel komitmen organisasi (X2) memiliki $t_{hitung} -5,776$. Dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel “komitmen organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)”

3. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.312	2	308.656	108.859	.000 ^b
	Residual	181.464	64	2.835		
	Total	798.776	66			
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA						

Sumber : Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel 12 dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 108,859 lebih besar dari 3,14 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang diperoleh dengan melihat tabel F.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.766	1.68386
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA				

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 13 diperoleh angka R^2 sebesar 0,773 atau (77,3%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya sebesar 77,3%. Dengan kata lain variabel *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 77,3% dan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan olah data yang menggunakan bantuan SPSS versi 25, hasil uji analisis penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola. Maka peneliti dapat memaparkan dalam bentuk pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Indo Metro Surya Andola

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin menurun. Jika kepuasan kerja karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* akan meningkat.

Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memilih keluar dalam organisasi. Dengan demikian, kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terkait dengan pekerjaannya menjadi faktor penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang cukup penting untuk seorang karyawan. Faktor penentu kepuasan kerja pun ada berbagai macam yaitu dengan memberikan kenyamanan melalui lingkungan kerjanya, adanya promosi untuk meningkatkan pangkat atau kedudukan pun, gaji/upah yang didapatkan oleh karyawan dan sebagainya. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry Cabang Sumatera.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Indo Metro Surya Andola

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola. Artinya semakin meningkat komitmen organisasi

karyawan, maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin menurun. Jika komitmen organisasi karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* akan meningkat.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung akan loyal kepada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan adalah sumber daya manusia terpenting yang harus perusahaan pertahankan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka loyalitas mereka terhadap perusahaan pun akan rendah. Pada saat loyalitas rendah maka disitulah akan muncul pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dirasa lebih menguntungkan bagi dirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dkk., (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Indo Metro Surya Andola

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan secara bersama – sama atau simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola. Artinya jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan semakin meningkat secara bersama-sama, maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin menurun. Jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan secara bersama-sama menurun, maka tingkat *turnover intention* akan meningkat.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan berdampak atau menimbulkan peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi, maka akan mengurangi *turnover intention*. Sehingga, dengan adanya pemberian gaji yang sesuai pekerjaan yang diterima karyawan juga penilaian promosi jabatan yang jelas dan pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kemudian dengan komitmen yang tinggi, karyawan merasa memiliki keinginan untuk tetap bertahan dan menjadi sepenuhnya di dalam perusahaan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan di PT Indo Metro Surya Andola

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola. Dimana semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin menurun. Jika kepuasan kerja karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola. Dimana semakin meningkat komitmen organisasi karyawan, maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin menurun. Jika komitmen organisasi karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat.

3. Terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola. Dimana semakin meningkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin menurun. Jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan setelah melakukan penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan

- a. PT Indo Metro Surya Andola sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memperhatikan kepuasan gaji karyawan, kondisi kerja dan kepuasan karyawan dengan rekan sekerja atau dengan cara lebih mengarahkan karyawan dalam pemecahan masalah secara cermat dan memberi dukungan pengamanan lebih untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga karyawan merasa puas bekerja dan memiliki komitmen dalam perusahaan sehingga tidak ada niatan untuk keluar dari perusahaan. Perusahaan juga harus dapat mempelajari apa dan bagaimana kebijakan-kebijakan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja agar karyawan dapat betah berada didalam perusahaan.
- b. PT Indo Metro Surya Andola dapat memperhatikan komitmen afektif seperti karyawan akan sangat bahagia menghabiskan sisa karier di perusahaan dia bekerja, komitmen berkelanjutan seperti akan sangat merugikan bagi karyawan apabila meninggalkan perusahaan dan komitmen normatif seperti jika karyawan memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik, karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan, agar Komitmen organisasi karyawan dapat meningkat. Dengan demikian diharapkan karyawan semakin merasa memiliki rasa kesanggupan untuk menjadi anggota organisasi sampai akhir karirnya.
- c. PT Indo Metro Surya Andola sebaiknya dapat mengurangi tekanan dalam bekerja diperusahaan yang dapat berdampak berkurangnya stres kerja karyawan. Dengan hal ini diharapkan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan pada PT Indo Metro Surya Andola

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain, disarankan untuk melakukan penambahan variabel lain yang lebih variative dan juga diperkirakan dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* seperti stres kerja, beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Karena faktor yang mempengaruhi *turnover intention* tidak hanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, H. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), h. 76-88.
- Gunawan, S., & Andaani, K. W. (2020). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), h. 793-802.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

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

Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). Pengaruh reward dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Great giant pineapple. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).