

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI PT. XA****Widia Wati, M. Wardianto**

Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

E-mail : widiw898@gmail.com**Abstract (English)**

Human resources as the most important function in the organizational structure. However, besides that, issues related to human resources often arise and can hinder the achievement of company goals, including turnover problems. This research identifies whether turnover intention is affected by job satisfaction and organizational commitment among employees at PT.XA. Sample subjects were 45 production employees working at PT.XA. Total sampling is the method chosen in determining the sample. The test used multiple linear regression analysis assisted by SPSS version 25 and obtained an F value of 10.566 with a significance of $0.000 < 0.05$, which indicates that turnover intention is influenced by job satisfaction and organizational commitment variables simultaneously. Partially, sig. $0.001 < 0.05$ which indicated that there was a significant effect between job satisfaction on turnover intention, and on the variable organizational commitment obtained sig. $0.002 < 0.05$ which indicates that there is a significant effect on turnover intention. The ability of job satisfaction and organizational commitment variables in explaining turnover intention variables is as much as .33,5% Meanwhile, 66,5% others are explained by other variables.

Abstrak (Indonesia)

Sumber daya manusia sebagai fungsi paling penting dalam struktur organisasi. Namun, di samping itu isu-isu terkait sumber daya manusia sering kali timbul dan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, termasuk di antaranya masalah turnover. Riset ini mengidentifikasi apakah *turnover intention* dipengaruhi *job satisfaction* dan *organizational commitment* pada karyawan di PT. XA. Subjek sampel sebanyak 45 karyawan produksi yang bekerja di PT.XA. Sampling total menjadi metode yang dipilih dalam menentukan sampel. Pengujian memakai analisis regresi linier berganda dibantu SPSS versi 25 dan diperoleh nilai F sebesar 10,566 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi variabel *job satisfaction* dan *organizational commitment* secara simultan. Secara parsial didapatkan sig. $0,001 < 0,05$ yang diindikasikan ada pengaruh signifikan antara *job satisfaction* terhadap turnover intention, dan pada variabel *organizational commitment* diperoleh sig. $0,002 < 0,05$ yang diindikasikan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kemampuan variabel *job satisfaction* dan *organizational commitment* dalam menjelaskan variabel turnover intention ialah sebanyak 33,5%. Sedangkan, 66,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai fungsi paling penting dalam struktur organisasi, mengindikasikan bahwa unsur manusia menjadi krusial dalam menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Namun, di samping itu isu-isu terkait sumber daya manusia sering kali timbul dan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, termasuk di antaranya masalah turnover.

Turnover merupakan sikap karyawan dalam memilih untuk meninggalkan suatu perusahaan atau organisasi yang diidentifikasi melalui tanda-tanda seperti kurangnya keterikatan emosional terhadap pekerjaan, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja atau rekan

Article History*Submitted: 5 Agustus 2023**Accepted: 27 Agustus 2023**Published: 28 Agustus 2023***Key Words***Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention***Sejarah Artikel***Submitted: 5 Agustus 2023**Accepted: 27 Agustus 2023**Published: 28 Agustus 2023***Kata Kunci**

Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi, Niat Berpindah Kerja



kerja serta persepsi terhadap karir yang lebih baik ditempat lain. Sedangkan Secara konseptual, *turnover intention* karyawan merujuk pada keinginan atau niat individu dalam mencari pekerjaan di perusahaan lain (Santoni & Harahap, 2018). Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka kemungkinan terjadinya turnover juga semakin besar. Yang berarti semakin tinggi peluang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Begitu juga halnya pada PT. XA sebuah perusahaan yang sedang berkembang dan beroperasi di sektor pengolahan kayu dan handicraft. PT. XA yang berlokasi di Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan memiliki intensitas turnover karyawan yang tinggi mulai dari tahun 2019 sampai tahun 2022 dan puncak tertinggi ada pada tahun 2021 yang mana presentase karyawan keluar ketika itu ialah sebesar 15,2%, jumlah ini disebut tinggi merujuk pada pendapat Putra dan Utama (2018) yang menyatakan bahwa standar pergantian karyawan atau tingkat turnover yang dianggap normal dalam suatu perusahaan adalah sekitar 10. Penyebab dari niat keluar ini dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk faktor lingkungan dan faktor individual. Salah satu faktor individual yang dapat mempengaruhi niat keluar adalah ketidakpuasan kerja dan tingkat komitmen terhadap lembaga atau organisasi.

Kusbiantari (2013, dalam Satria, 2020). Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang memiliki potensi untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang dapat tercermin dari berbagai faktor seperti beban kerja, kompensasi, kondisi lingkungan dan suasana kerja, hubungan antara sesama karyawan dan manajemen, serta sikap kepemimpinan terhadap para karyawan. Devyanti & Satrya (2020) menyatakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perputaran karyawan (turnover). Individu yang puas dengan pekerjaannya memiliki kecenderungan lebih rendah untuk memiliki niat untuk keluar dibandingkan dengan individu yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan loyalitas dan keinginan yang tinggi untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut. Antasari (2019) menyatakan ketika indikator komitmen organisasi mengalami peningkatan, individu cenderung memiliki koneksi emosional yang lebih kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja sehingga hal tersebut membuat keinginan untuk keluar dari organisasi juga rendah.

Dari hasil keterangan yang diberikan oleh beberapa mantan karyawan yang bekerja di PT. XA dapat disimpulkan mengenai turnover yang cukup tinggi yaitu disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan pekerjaan yang diemban. Sehingga banyak memicu karyawan untuk mencari dan bergabung dengan perusahaan lain karena dirasa sesuai dengan keinginan dan kebutuhan hidupnya serta adanya kesempatan jenjang karir yang bagus.

Dengan demikian, bukan hanya masalah kepuasan kerja karyawan namun, rendahnya komitmen karyawan kepada perusahaan juga menjadi salah satu indikasi tingginya tingkat turnover yang ada di PT. XA. Sinambela (2018) mengemukakan bahwa penurunan rasa kepuasan kerja pada akhirnya mengurangi rasa komitmen pegawai terhadap perusahaan, dan dampak paling merugikan adalah peningkatan angka pergantian pegawai (turnover). Pitasari & perdhana (2018) juga menuturkan jika pegawai memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka akan cenderung memiliki komitmen yang lebih bagus dan dedikasi tinggi terhadap perusahaan. Hasilnya, mereka juga lebih cenderung memiliki motivasi untuk bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif menggunakan skala kepuasan kerja/ob satisfaction (X1) komitmen organisasi/organizational commitment (X2) dan niat

untuk pindah kerja/turnover intention (Y). Populasi penelitian terdiri dari 45 karyawan PT. XA. Sampling total menjadi metode yang dipilih dalam menentukan sampel yang mana peneliti menggunakan sampel dari seluruh populasi yang berjumlah 45 orang karyawan. Skala job satisfaction, organizational commitment dan turnover intention diuji coba kepada 60 karyawan yang memiliki kesamaan dengan subjek penelitian

Untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya dibantu SPSS versi 25 for Windows. Setelah ditemukan validitas serta reliabilitas alat ukurnya, skala-skala tersebut didistribusikan kepada 45 subjek penelitian untuk diuji, Kemudian data dihimpun menggunakan analisis deskriptif untuk mengategorikan skor sebagai berikut: kategori skor sangat tinggi, kemudian kategori skor tinggi, lalu kategori skor sedang, dan kategori skor rendah, serta kategori skor sangat rendah. Kemudian dilanjutkan uji asumsi klasik untuk menentukan normalitas, multikolinearitas dan linearitas menggunakan bantuan SPSS versi 25 for Windows. Setelah data lolos uji normalitas, multikolinearitas dan linearitas, analisis kemudian dilanjutkan dengan perhitungan analisis regresi dua jalur atau linier berganda. Ini diikuti dengan analisis uji korelasi (r), lalu melakukan uji koefisien determinasi/R², kemudian uji simultan antar variabel/Uji-F, dan uji parsial antar variabel/uji t serta uji persamaan regresi..

Hasil Penelitian

Penulis telah melakukan riset mengenai turnover intention pada karyawan yang dipengaruhi oleh job satisfaction dan organizational commitment dibantu SPSS versi 25 for Windows sehingga mendapatkan hasil seperti dibawah ini::

Tabel 1.
Hasil kategorisasi skor standar

Variabel		Kategori	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
<i>Turnover Intention</i>	Pedoman		76,5 < X	69,7 < X ≤ 76,5	62,9 < X ≤ 69,7	56,1 < X ≤ 62,9	X ≤ 56,1
	Jumlah		1	15	20	4	5
	Presentase		2,2%	33,3%	44,4%	8,8%	11,1%
<i>Job Satisfaction</i>	Pedoman		62,2 < X	55,2 < X ≤ 62,2	48,2 < X ≤ 55,2	41,2 < X ≤ 48,2	X ≤ 41,2
	Jumlah		4	9	23	6	3
	Presentase		8,8%	20,0%	51%	13%	7%
<i>Organizational Commitment</i>	pedoman		83,95 < X	73,23 < X ≤ 83,95	62,55 < X ≤ 73,25	51,85 < X ≤ 62,55	X ≤ 51,85
	Jumlah		2	16	15	7	4
	Presentase		4,4%	35,5%	33,30%	15,50%	8,80%

Berdasarkan pengelompokan nilai standar dalam tabel, temuan penelitian Mengungkapkan bahwa dalam turnover intention terdapat distribusi karyawan yang terkategori sebagai sangat tinggi (1 karyawan), tinggi (15 karyawan), sedang (20 karyawan), rendah (4 karyawan), dan sangat rendah (5 karyawan). Selanjutnya, pada variabel job satisfaction, ditemukan karyawan yang tergolong sangat tinggi (4 karyawan), tinggi (9 karyawan), sedang (23 karyawan), rendah (6 karyawan), dan sangat rendah (3 karyawan). Adapun pada variabel organizational commitment, teridentifikasi karyawan dalam kategori sangat tinggi (2

karyawan), tinggi (2 karyawan), sedang (15 karyawan), rendah (7 karyawan), serta sangat rendah (4 karyawan).

Uji Asumsi

Tabel 2.
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,54013676
Most Extreme Differences	Absolute	0,117
	Positive	0,060
	Negative	-0,117
Test Statistic		0,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel output yang disajikan, didapatkan signifikansi Asymp. Sig (2tailed) ialah $0,147 > 0,05$. Sehingga diindikasikan jika data normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	105,031	8,480		12,385	,000		
	Job Satisfaction	-,417	,123	-,429	-3,405	,001	0,997	1,003
	Organizational Commitment	-,252	,077	-,412	-3,270	,002	0,997	1,003

a. Dependent Variable: Turnover

Berdasarkan tabel output yang disajikan, menunjukkan nilai toleransi untuk job stisfaction (X1) dan organizational commitment (X2) adalah 0,997, yang lebih besar dari batas 0,10. Nilai VIF job satisfaction (X1) dan organizational commitment (X2) adalah 1,003, yang lebih rendah dibanding batas 10,00. Yang artinya tidak ada tanda-tanda multikolinieritas.

Tabel 4.
Hasil Uji Linearitas (Turnover Intention-Job Satisfaction)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover intention* Job Satisfaction	Between Groups	(Combined)	692,717	17	40,748	,823	,657
		Linearity	335,756	1	335,756	6,779	,015
		Deviation from Linearity	356,961	16	22,310	,450	,951
	Within Groups		1337,283	27	49,529		
Total			2030,000	44			

Dari hasil penelitian, didapatkan deviation from linierity adalah $0,951 > 0,05$, sehingga diindikasikan antara job satisfacton (X1) dengan turnover intenton (Y) ada hubungan linier.

Tabel 5.
Hasil Uji Linearitas (*Turnover Intention-Organizational Commitment*)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention* Organizational Commitment	Between Groups	(Combined)	1330,417	25	53,217	1,445	0,207
		Linearity	308,965	1	308,965	8,391	0,009
		Deviation from Linearity	1021,451	24	42,560	1,156	0,378
	Within Groups		699,583	19	36,820		
Total			2030,000	44			

Dari hasil penelitian, didapatkan deviation from linierity adalah $0,378 > 0,05$, sehingga diindikasikan antara organizatonal commitment (X2) dengan turnover intention (Y) ada hubungan linier..

Tabel 6.
Hasil Uji Analisis Korelasi (r)

		Correlations		
		Job Satisfaction	Organizational Commitment	Turnover Intention
Job Satisfaction	Pearson Correlation	1	-0,054	-.407**
	Sig. (2-tailed)		0,722	0,006
	N	45	45	45
Organizational Commitmen	Pearson Correlation	-0,054	1	-.389**
	Sig. (2-tailed)	0,722		0,008
	N	45	45	45
Turnover Intention	Pearson Correlation	-.407**	-.389**	1
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,008	
	N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data didapatkan nilai Sig. (2-tailed) job satisfaction (X1) dengan turnover intention (Y) ialah $0,006 < 0,05$, yang diindikasikan bahwa job satisfaction dengan variabel turnover memiliki korelasi signifikan. Kemudian, organizational commitment (X2)

dengan turnover intention (Y) ialah $0,008 < 0,05$, yang diindikasikan bahwa organizational commitment (X2) dengan turnover intention (Y) memiliki korelasi signifikan.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	0,335	0,303	5,671

a. Predictors: (Constant), commitment, Job

b. Dependent Variable: Turnover

Berdasarkan dari perhitungan di atas, didapatkan nilai koefisien determinan (RSquare) 0,335. Yang berarti kepuasan kerja (job satisfaction) dan komitmen organisasi (Organizational commitment) berpengaruh secara gabungan pada niat berpindah (Turnover Intention), sedangkan 66,5% lainnya dari faktor lain.

Tabel 8.
Hasil Uji Simultan Antar Variabel (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679,503	2	339,751	10,566	.000 ^b
	Residual	1350,497	42	32,155		
	Total	2030,000	44			

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), commitment, Job

Berdasarkan hasil didapatkan nilai F-hitung 10,566 dengan nilai signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa angka lebih rendah dari ambang batas 0,05. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa job satisfaction/kepuasan kerja (X1) dan organizational commitment/komitmen organisasi (X2) berpengaruh simultan terhadap turnover intention/niat pindah kerja (Y).

Tabel 9.
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	105,031	8,480		12,385
	Job Satisfaction	-,417	,123	-,429	-3,405
	Organizational Commitment	-,252	,077	-,412	-3,270

a). Pengaruh Antara Job satisfaction terhadap Turnover Intention

Dari tabel hasil yang telah disajikan, tampak nilai signifikansi pada variabel *Job Satisfaction* (X1) adalah 0,001 atau sig. 0,001 < 0,05 mengindikasikan bahwa antara *Job Satisfaction* dan turnover intention secara parsial ada pengaruh. Dalam output, terdapat nilai T hitung untuk job satisfaction adalah -3,405. Temuan ini mengindikasikan antara job satisfaction dan turnover intention berpengaruh negative. Dengan artian, jika tingkat kepuasan karyawan terpenuhi, kemungkinan mereka untuk berpindah dari perusahaan rendah. Sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja tidak terpenuhi, kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan juga lebih tinggi.

b). Pengaruh Antara Organizational Commitment terhadap turnover Intention

Dari tabel output yang telah disajikan, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Organizational Commitment (X2) ialah 0,002 atau sig. 0,002 < 0,05. Dapat diindikasikan terdapat pengaruh parsial antar Organizational Commitment dan turnover intention. Dalam output tersebut, nilai T hitung untuk variabel organizational commitment adalah -3,270. Analisis ini menunjukkan jika variabel komitmen organisasi dan niat berpindah memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Lebih tepatnya, komitmen organisasi tinggi, memungkinkan niat karyawan untuk karyawan berpindah pekerjaan juga rendah.

Tabel 10.
Hasil Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	105,031	8,480		12,385
	<i>Job Satisfaction</i>	-,417	,123	-,429	-3,405
	<i>Organizational Commitment</i>	-,252	,077	-,412	-3,270

Dari output yang telah disajikan, dapat dilihat bahwa nilai konstanta adalah 105,031, sementara koefisien regresi untuk variabel X1 adalah -0,417. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam job satisfaction berhubungan dengan penurunan 0,417 dalam nilai tingkat job satisfaction. Dan pada nilai koefisien regresi X2 diperoleh nilai sebesar -0,252 yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% organizational commitment maka nilai tingkat organizational commitment bertambah sebesar 0,252. Sehingga didapatkan rumus persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 105,031 + (- 0,417)$$

$$Y = a + b X$$

$$Y = 105,031 + (- 0,252)$$

Pembahasan

Tujuan inti dari riset atau penelitian ini adalah untuk meneliti apakah (job satisfaction) dan (organizational commitment) secara simultan berpengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan (turnover intention), serta untuk mengetahui apakah kepuasan kerja terhadap niat berpindah memiliki pengaruh secara parsial. Dan apakah komitmen organisasi terhadap niat berpindah pekerjaan juga memiliki pengaruh secara parsial.

Hasil analisis statistik didapatkan jika job satisfaction/kepuasan kerja dan organizational commitment/komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap niat berpindah karyawan di PT. XA diterima dengan kata lain, hipotesis penelitian yang diajukan (H1) dinyatakan dapat diterima, sementara hipotesis nol (H0) ditolak berdasarkan hasil analisis.. Pada hipotesis yang selanjutnya yaitu, job satisfaction secara parsial berpengaruh pada niat berpindah karyawan di PT. XA diterima, dengan kata lain H2 pada hipotesis diterima. Dan pada hipotesis terakhir yaitu, organizational commitment secara parsial berpengaruh juga pada niat berpindah karyawan di PT. XA juga diterima, dengan kata lain H3 pada hipotesis diterima.

Tingkat job satisfaction yang rendah atas pekerjaan cenderung melahirkan perilaku yang negatif pada pekerja. Seperti para pekerja di PT. XA yang dalam pekerjaannya sering tidak memenuhi target, atau banyaknya produk yang gagal karena dikerjakan dengan tidak serius dengan alasan gaji atau upah yang diberikan tidak seimbang dengan pekerjaan yang diemban. Dengan rendahnya tingkat job satisfaction ini berimbas juga pada organizational commitment yang rendah. Sehingga Job satisfaction dan Organizational commitment yang rendah terhadap perusahaan juga dapat berpengaruh pada kecenderungan karyawan pindah ke perusahaan lain (turnover intention).

Pada hasil uji determinasi menunjukkan job satisfaction/kepuasan kerja dan organizational commitment/komitmen berpengaruh terhadap Turnover Intention/niat secara gabungan adalah 33,5%, dan 66,5% sisanya dari faktor lain diluar model. Maka dari itu job satisfaction dan organizational commitment tidak mempengaruhi turnover intention secara mutlak. Beberapa faktor lain jugamempengaruhi turnover intention seperti stress kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu. Fakta ini diperkuat oleh Pambudi dan Djastuti (2019) yang menggambarkan jika niat karyawan pindah (turnover intention) dipengaruhi stress kerja dan lingkungan 70.9%. Pada riset yang dilakukan oleh Asih (2021) menyatakan jika turnover intention dipengaruhi oleh karakteristik individu sebesar 55,4%.

Pada hasil penelitian ini peneliti juga mendapatkan fakta bahwa tingginya turnover intention di PT. XA dilakukan oleh generasi Z dibuktikan dengan mayoritas karyawan pada PT. XA adalah generasi Z dengan rentan usia 20-26 tahun. Fakta ini sejalan dengan data yang peneliti dapatkan dari dataindonesia.id yakni berdasarkan generasinya, generasi Z yang lahir pada 1997 hingga 2012 paling banyak memiliki rencana resign. Tingginya turnover intention ini dapat berdampak negatif pada perusahaan, seperti terganggunya proses produksi, membengkaknya biaya seleksi dan pelatihan karyawan baru. Selain itu perusahaan juga menghadapi kerugian akibat proses rekrutmen ulang yang memerlukan waktu yang lama. Salah satu faktor individual yang dapat menjadi penyebab turnover intention yang sudah di jelaskan diatas adalah job satisfaction dan organizational commitment. Karyawan yang mengalami

ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka dan kurang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung lebih condong untuk mencari peluang di luar perusahaan.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat job satisfaction dan organizational commiitment karyawan dalam perusahaan merupakan sesuatu yang harus sangat diperhatikan oleh semua manajemen organisasi yang terlibat agar tidak terjadi turnover intention yang tinggi. Karena jika turnover itu terjadi maka dapat menghambat proses produksi sehingga tujuan perusahaan untuk dapat berkembang dan maju tidak dapat terwujud.

Kesimpulan

Dalam riset yang berjudul “Pengaruh Job Satisfaction dan organizational Commitment terhadap Turnove Intention pada karyawan di PT. XA” dengan menggunakan subjek penelitian sebanyak 45 orang karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang simultan atau bersama-sama antara job satisfaction/kepuasan kerja dan organizational commitment/komitmen organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention/niat pindah kerja yang artinya H1 dalam hipotesis diterima dan H0 ditolak. Selanjutnya pada uji parsial terbukti bahwa antara Job Satisfaction dan turnover intention secara parsial ada pengaruh. yang artinya H2 dalam hipotesis diterima. Begitu pula pada uji parsial lainnya ditemukan bahwa organizational commitment dan turnover intention secara parsial ada pengaruh. yang artinya H3 dalam hipotesis diterima. Dalam hasil perhitungan menunjukkan nilai negatif yang dapat disimpulkan apabila tingkat kepuasan kerja (job satisfaction) dan komitmen terhadap organisasi (organizational commitment) meningkat, maka kecenderungan untuk memiliki niat untuk berpindah (turnover intention) dari perusahaan akan cenderung menurun.

Saran

Dari deskripsi yang dipaparkan penulis ingin memberikan sejumlah saran yang ditujukan sebagai kritik konstruktif berdasarkan pengamatan di lapangan. Beberapa saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya adalah Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat lebih mendalami atau mengembangkan variabel penelitian yang lain seperti stress kerja, lingkungan kerja karakteristik individu, perceived organizational justice dan perceived dan organizational support serta dapat menggunakan subjek penelitian yang lebih banyak serta memiliki potensi untuk meningkatkan relevansi dan representasi temuan. Langkah ini diharapkan mampu menghasilkan wawasan dan temuan baru yang berpotensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Antasari, Sili. (2019). pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention (studi pada losari hotel sunset Bali). *Jurnal manajemen dan bisnis*, 1(1), 31-37
- Asih wulan. P. R (2021) pengaruh karakteristik individu dan kompensasi terhadap tuover intention. *Jurnal riset manajemen dan bisnis*, 1(1), 25-35. DOI:10.29313/jrmb.v1i1.37
- DataIndonesia.id. (2022). Survei: 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan ke Depan. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan>
- Devyanti, N. L. P. L., & Satrya, I. G. B. H. (2020). *Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(3), 293–298.
- Kusbiantari, D. 2013. Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, 20(1), 93-103.
- Pambudi. S. C & Djastuti Indi (2019) Pengaruh Stress kerja dan Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal studi manajemen organisasi*, 16 (02), 45-54
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. Diponegoro. *Journal Of Management*, 7(4), 1-11.
- Santoni, A., & Harahap, MN (2018). *The Model Turnover Intentions Employees. Internasional Review of Manajement and marketing*, 8(6), 93–100.
- Sinambela, L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara