

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Ni Luh Tara Widyanti¹

Made Dian Agustina²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

email: tarawidyanti88@yahoo.com

Diterima: 18 Juli 2021

Direvisi: 25 Juli 2021

Disetujui: 30 Juli 2021

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention at the Agung Mandiri Multipurpose Cooperative in Gianyar. The population in this study was all 31 employees of the Agung Mandiri Multipurpose Cooperative in Gianyar. Determination of the sample using a saturated sample technique that is the entire population is sampled. Data were analyzed by multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. Job satisfaction and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on the turnover intention of KSU Agung Mandiri employees in Gianyar.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri di Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri di Gianyar yang berjumlah 31 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar.

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

Pendahuluan

Menurut (Riani, 2017), “Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi”. Menurut (Astutik & Priantono, 2020), “Di saat perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja dan perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat keluar atau pindah kerja karyawan (*turnover intention*)”.

Menurut (Utami, 2015), “pindah kerja atau *turnover* yang terjadi akan menimbulkan dampak negatif pada perusahaan seperti peningkatan dalam segi biaya sumber daya manusia. Perusahaan akan kehilangan karyawan sehingga harus mencari karyawan baru untuk mengisi kekosongan kerja tersebut”. Menurut (Ronald & Milkha, 2015), *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan “kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Sementara menurut (Robbins & Judge, 2015) *turnover intention* adalah “kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”.

Turnover intention merupakan permasalahan mendasar yang dihadapi oleh setiap perusahaan tidak terkecuali perusahaan jasa keuangan seperti koperasi. Berdasarkan (Pasal 3 UU No. 12 Tahun 1967) koperasi adalah “suatu organisasi yang bergerak di bidang ekonomi dengan beranggotaan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”. Menurut (Monica & Putra, 2017), “Koperasi tidak hanya sebagai Badan Usaha yang dikelola secara kekeluargaan dan profesional, namun koperasi harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan usaha dalam perekonomian rakyat”.

Salah satu koperasi yang berkembang saat ini adalah Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri yang berada di Kabupaten Gianyar tepatnya di Jalan Raya Batuan, Br Bucuan, Desa Batuan, Kecamatan Sukawati, Kab. Gianyar, Bali 80582. Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri didirikan pada tanggal 1 Maret 2010 dengan beranggotakan 25 orang, kemudian sampai saat ini telah berkembang menjadi salah satu koperasi besar di Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar dan sampai tahun 2019 tercatat memiliki 5.652 orang nasabah baik nasabah tabungan, nasabah deposito, maupun nasabah kredit.

Sebagai koperasi yang memiliki anggota dan nasabah yang banyak, Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabahnya, sehingga peran karyawan sangatlah menentukan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri sudah seharusnya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan, agar karyawan yang berpengalaman mampu bertahan untuk bekerja di Koperasi Serba Usaha Agung

Mandiri dan dapat memberikan kinerja yang baik, tetapi dalam lima tahun terakhir Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri mengalami kenaikan *turnover* karyawan.

Berdasarkan data hasil observasi, angka *turnover* karyawan pada Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri dalam waktu lima tahun terakhir dari tahun 2015 sampai tahun 2019. Angka *turnover* karyawan setiap tahun lebih tinggi dari 10% dan terus mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai 2019, serta paling tinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 14,49%. Dimana menurut (Nasution, 2017), “standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar”, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri telah melebihi standar yang bisa ditolerir.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi tentu akan menyebabkan menurunkan kinerja Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri dalam melayani nasabah mengingat karyawan yang keluar adalah karyawan yang senior dan berpengalaman serta dapat diandalkan dalam pekerjaannya. Sehingga jika Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri merekrut karyawan baru sudah tentu karyawan tersebut membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja di Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri dan belum dapat menunjukkan kinerja yang maksimal, hal ini dikhawatirkan akan menurunkan kepercayaan nasabah dan mempengaruhi citra Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri dimata nasabah maupun masyarakat.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Turnover Intention

Menurut (Robbins & Judge, 2015) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut (Ronald & Milkha, 2015) *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Riantini, dkk., 2021). Menurut (Lestari & Mujiati, 2018) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu “sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya”. Sedangkan pengertian lain kepuasan kerja atau *job satisfaction* menurut (Kreitner & Kinicki, 2015), adalah “sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut (Davis & John, 2015) bahwa kepuasan kerja adalah “seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan”. Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja merupakan “respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal”.

Komitmen Organisasi

Menurut (Osinsky *et al.*, 2016) “komitmen dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi”. Menurut (Elyas, 2016), “komitmen organisasi mengacu pada ketergantungan masyarakat terhadap profesinya, seperti kepercayaan akan tujuan dari profesi, kecenderungan untuk mencoba sesuai dengan profesi, dan menjaga pada keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

H1: Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri di Gianyar.

H2: Diduga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri di Gianyar.

H3: Diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri di Gianyar.

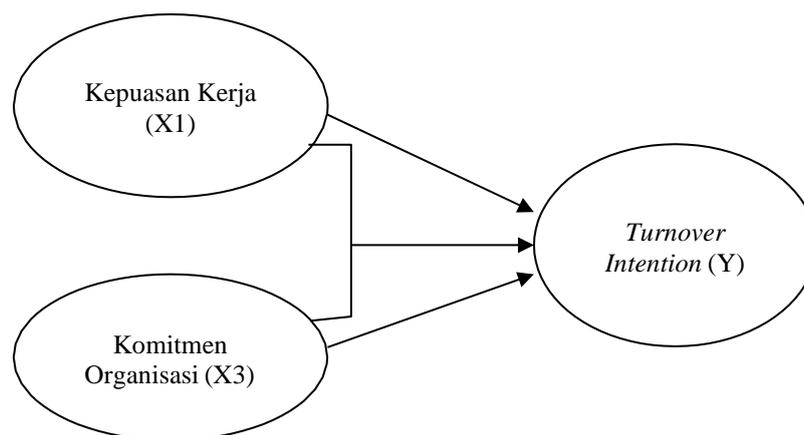
Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri yang beralamat di Jalan Raya Batuan, Br Bucuan, Desa Batuan, Kecamatan Sukawati, Kab. Gianyar, Bali 80582. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2), dan variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

Menurut (Sugiyono, 2017) “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri di Gianyar yang berjumlah 31 orang. Metode penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) sampling jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri di Gianyar sebanyak 31 orang yang dijadikan sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1 dan H2) maupun hipotesis simultan (H3) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuisioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Pearson Correlation	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Turnover intention (Y)	Y1	0,827	Valid	0,773	Reliabel
		Y2	0,802	Valid		
		Y3	0,866	Valid		
		X1.1	0,928	Valid		
2	Kepuasan kerja (X ₁)	X1.2	0,975	Valid	0,980	Reliabel
		X1.3	0,971	Valid		
		X1.4	0,965	Valid		
		X1.5	0,974	Valid		
		X2.1	0,951	Valid		
3	Komitmen organisasi (X ₂)	X2.2	0,921	Valid	0,922	Reliabel
		X2.3	0,922	Valid		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dan nilai koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25006559
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.119
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.702

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,702 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.374	2.558			
	X1	-.193	.037	-.801	.742	1.348
	X2	-.714	.173	-.625	.742	1.348

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-.589	1.262		-.467	.644
	X1	.034	.018	.386	1.869	.072
	X2	.060	.085	.146	.708	.485

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	24.374	2.558		9.528	.000
	X1	-.193	.037	-.801	-5.287	.000
	X2	-.714	.173	-.625	-4.129	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. nilai konstanta (α) = 24,374 dan koefisien regresi (β_1) = -0,193 dan (β_2) = -0,714. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 24,374 - 0,193X_1 - 0,714X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = 24,374$ yang berarti apabila nilai variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak meningkat, maka *turnover intention* akan tetap sebesar 24,374.

Nilai $\beta_1 = -0,193$ yang berarti apabila nilai variabel kepuasan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan penurunan nilai variabel *turnover intention* sebesar 0,193, dengan asumsi variabel komitmen organisasi tetap.

Nilai $\beta_2 = -0,714$ yang berarti apabila nilai variabel komitmen organisasi meningkat, maka akan diikuti dengan penurunan nilai variabel *turnover intention* sebesar 0,714, dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap.

Dilihat dari nilai $(\beta_1) = -0,193$ dan $(\beta_2) = -0,714$ yang berarti apabila nilai variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sama-sama meningkat, maka akan diikuti dengan penurunan nilai variabel *turnover intention* sebesar 0,907.

Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada KSU Agung Mandiri di Gianyar.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.489	1.294

Sumber: data diolah, 2021

Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* produk KSU Agung Mandiri di Gianyar adalah sebesar 52,4% sedang sisanya 47,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya kompensasi, lingkungan kerja, dan lainnya. Dengan demikian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi *turnover intention* produk KSU Agung Mandiri di Gianyar.

Hasil Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada KSU Agung Mandiri di Gianyar terlihat pada Tabel 5. di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,193 dan

menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -5,287 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widyadmono, 2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Serta didukung dengan hasil penelitian (Nasution, 2017) dan (Lestari & Mujiati, 2018) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* yang berarti semakin puas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja bukan hanya mengurangi stres, tetapi juga dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran. Kepuasan kerja yang didapat akan menjadikan semangat untuk bekerja sehingga pekerjaan akan menjadi lebih menyenangkan sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian t-test pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,714 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar -4,129 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widyantara & Ardana, 2015) bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Monica & Putra, 2017) dan penelitian (Nasution, 2017) yang juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam

organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin rendah keinginannya untuk keluar dari perusahaan.

Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada KSU Agung Mandiri di Gianyar. Berikut adalah hasil uji statistik F :

Tabel 7. Uji Simultan (F-test)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.507	2	25.754	15.382	.000 ^a
	Residual	46.880	28	1.674		
	Total	98.387	30			

Sumber: data diolah, 2021

Hasil pengujian F-test pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar diperoleh nilai F hitung sebesar 15,382 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiyanto & Selvi, 2018) yang menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Serta hasil penelitian (Widyadmono, 2015) yang juga menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja yang didapat akan menjadikan semangat untuk bekerja sehingga pekerjaan akan menjadi lebih menyenangkan sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Serta jika diikuti dengan semakin tingginya komitmen karyawan terhadap organisasinya maka semakin rendah pula *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Simpulan

Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh koefisien regresi sebesar -0,193, nilai t_{hitung} sebesar -5,287 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* diperoleh koefisien regresi sebesar -0,714, nilai t_{hitung} sebesar -4,129 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar. Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* diperoleh nilai F hitung sebesar 15,382 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi didapat 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSU Agung Mandiri di Gianyar.

Terkait dengan kepuasan kerja, disarankan kepada KSU Agung Mandiri di Gianyar semakin meningkatkan kepedulian dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan seperti dengan memberikan sosialisasi terhadap peraturan-peraturan yang ada serta bila perlu memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan. Terkait dengan komitmen organisasi, disarankan kepada KSU Agung Mandiri di Gianyar untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan merasa memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap kemajuan perusahaan. Terkait dengan *turnover intention*, disarankan kepada KSU Agung Mandiri di Gianyar agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kepuasan terhadap pekerjaannya, sehingga pikiran karyawan untuk berhenti bekerja semakin menurun. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mencari dan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi

turnover intention serta menambah jumlah sampel yang digunakan sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi.

Daftar Pustaka

- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Davis, K. N., & John, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (D. Agus (ed.); 7th ed.). Erlangga.
- Elyas. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 13(3), 334–349.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Kreitner, & Kinicki. (2015). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 254835. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Mangkunegara, A. A. . (2017). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Menurut Waspodo , dkk . (2013), tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan , dimana dampak negatif yang. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224238.
- Osinsky, D. W., Muller, K. J., & Connie, R. (2016). Unwrapping the Organizational Entry Process: Disentangling Multiple: Antecedents and Their Pathways to Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 8(5), 779–794.
- Riani, N. L. T. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 6970–6998.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 2(2), 79-90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ronald, S., & Milkha, M. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utami, H. N. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap

- Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 1–13.
- Widyadmono, V. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). In *Jurnal Manajemen Indonesia* (Vol. 15, Issue 2, pp. 157–168).
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 246548.