
Menekan *Turnover Intention* dengan Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

I Putu Mangku Edy Sastrawan¹

I A P Widani Sugianingrat²

Luh Nik Oktarini³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail : iputuedy28@gmail.com

ABSTRACT

Turnover is a problem faced by Auto 2000 where throughout 2019 there were a total of 12 employees who stopped working. Turnover intention is influenced by job satisfaction and organizational commitment. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on turnover intention directly and through mediation of organizational commitment. This research was conducted at Auto 2000 in Sanur Denpasar Branch on 45 employees using saturated sampling technique so that all members of the population were involved as respondents. Primary data collection using questionnaires and scales, measuring respondents' perceptions using a Likert Scale with five answer choices. The instrument was then tested with validity and reliability tests followed by path analysis techniques to answer the hypotheses that had been proposed. The results of data analysis prove that job satisfaction and organizational commitment have a negative and significant effect on turnover intention, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, and organizational commitment mediates the effect of the job pontificate on turnover intention.

Keywords: *job satisfaction; organizational commitment; turnover intention*

ABSTRAK

Turnover merupakan permasalahan yang dihadapi oleh Auto 2000 di mana sepanjang Tahun 2019 mencatatkan total ada 12 orang karyawan berhenti bekerja. Turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention secara langsung dan melalui mediasi komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di Auto 2000 di Cabang Sanur Denpasar terhadap 45 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden. Pengumpulan data primer menggunakan kuisioner dan skala, pengukuran persepsi responden menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Instrumen selanjutnya diuji dengan uji validitas dan reliabilitas yang dilanjutkan dengan teknik analisis jalur untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan. Hasil analisis data membuktikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta komitmen organisasional memediasi pengaruh kepausan kerja terhadap turnover intention.

kata kunci: *kepuasan kerja; komitmen organisasi; turnover intention*

Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja dihasilkan. Rindi (2014) menyatakan, keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*) (Riantini, dkk., 2021). Berhentinya karyawan dari perusahaan didahului oleh adanya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*intention to leave*). *Turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Mahdi *et al.*, 2012).

Menurut Azeez *et al.*, (2016) tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika *turnover* rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dirasakan oleh anggota organisasi (Sudita, 2015). Banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasional dan lain sebagainya. Selain masalah ketidakpuasan dalam pekerjaan, adanya penurunan komitmen organisasional akan memicu terjadinya perpindahan kerja (Sutanto & Gunawan, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (Joarder *et al.*, 2011). Keputusan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tanggapan afektif atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan (Mahayasa, dkk., 2018). Kepuasan kerja adalah reaksi afektif umum atau global yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka (Javad & Gharakhani, 2012). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut (Robbin & Judge, 2011). Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, sebaliknya pegawai kurang puas/kepuasan kerja rendah maka *turnover* nya lebih tinggi (Mangkunegara, 2017:18)

Terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Kurnia *et al.*, (2019) dan Syahronica (2015) menyatakan, bahwa

kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Tampubolon & Sagala (2020) dan Setyanto & Afnan (2017) menyatakan, kepuasan kerja tidak berdampak yang signifikan terhadap *turnover intention* sehingga diperlukan adanya mediasi antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan (Sianipar & Haryanti, 2014). Komitmen organisasional dapat digambarkan sebagai kekuatan yang memikat individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan tujuan dan sasaran organisasi yang memperkerjakan (Madhuri et al., 2014).

Auto 2000 Cabang Sanur Denpasar adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif khususnya kendaraan toyota. Auto 2000 menyediakan layanan penjualan kendaraan toyota dan jasa *service* lengkap dan penjualan suku cadang asli toyota. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, diketahui bahwa *turnover* karyawan mengalami fluktuatif tiap bulannya di tahun 2018-2019 ini cukup mengundang perhatian, dan *turnover* karyawan juga mengalami peningkatan dari tahun 2018 ke tahun 2019. pada tahun 2018 karyawan yang masuk 5 orang dan keluar 5 orang, tahun 2019 karyawan masuk 11 orang dan keluar 12 orang. Hal ini membuktikan bahwa sering terjadi keluar masuk karyawan pada Auto 2000 di Cabang Sanur Denpasar. Jika dilihat dari rasio perputaran karyawan dapat diketahui bahwa perputaran karyawan tiap bulannya juga masih fluktuatif dan tergolong tidak stabil, hal ini berpotensi mengganggu kinerja operasional dan meningkatkan pengeluaran.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang karyawan yang masih bekerja disana memaparkan alasan yang melatarbelakangi keinginan karyawan yang sudah berhenti bekerja adalah ingin membuka usaha mandiri dengan harapan ingin mendapat penghasilan yang lebih, terdapat tekanan target dari kantor pusat terutama pada bagian vendor yang termasuk pada *service GR*, banyak karyawan dari luar pulau Bali yang kembali ke kampung halaman agar lebih dekat dengan keluarganya, terdapat tekanan kerja antara atasan dengan bawahan dikarenakan atasan meminta perbaikannya dipercepat sedangkan di lapangan masih ada kendala hal ini mengakibatkan karyawan merasa tertekan, dan insentif karyawan yang dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan terutama yang berkeluarga hal ini mendorong karyawan agar mencari pekerjaan yang menghasilkan pendapatan yang lebih. Hal ini menyebabkan seringnya terjadi keluar masuk karyawan berasal dari faktor kurangnya

kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerjaterhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen organisasi.

Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan merasa dihargai maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan tetap bekerja di perusahaan tersebut, namun sebaliknya apabila tidak puas maka kemungkinan akan meninggalkan perusahaan sehingga (Aydogdu & Asikgil, 2011). Studi-studi empiris untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan konsistensi yaitu semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka *turnover intention* akan menurun dengan signifikan (Salleh *et al.*, 2012). Kristanto (2014) menyatakan kepuasan kerja memberikan dampak negatif terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention*. Yucel (2012) juga melaporkan temuan serupa yaitu *turnover intention* akan menurun dengan signifikan ketika kepuasan kerja meningkat. Leisanyane & Khaola (2013) menyatakan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* terdapat korelasi negatif dan signifikan.

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hsiao & Chen (2012) dalam penelitiannya membuktikan komitmen karyawan terhadap perusahaan akan meningkat signifikan karena merasakan peningkatan kepuasan kerja. Naderi (2012) menyatakan penelitian secara empiris telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Wibawa & Putra (2018) melaporkan temuan serupa yaitu peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional. Taurisa & Intan (2012) dalam penelitiannya juga melaporkan adanya arah pengaruh yang searah dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

Turnover intention merupakan dampak negatif dari komitmen organisasional yang artinya *turnover intention* akan menurun apabila komitmen terhadap organisasi makin tinggi (Aydogdu & Asikgil, 2011). Thakre (2015) dalam penelitiannya membuktikan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap tempat bekerja akan memiliki niat berhenti bekerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Menurut Iqbal *et al.*, (2014) tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih memilih tempat bekerja saat ini dibandingkan harus meninggalkan perusahaan. Penelitian oleh Sutanto dan Gunawan (2013) membuktikan komitmen organisasional dapat menurunkan *turnover intention* dengan signifikan. Sidharta & Margaretha (2011), Hussain & Asif (2012),

serta Jehanzeb *et al.*, (2012) juga membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

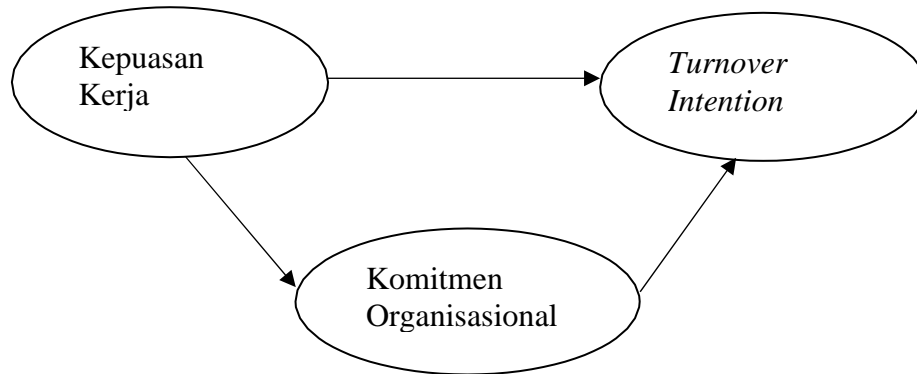
H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Susiani (2014) peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Putra & Surya (2016), serta Sari *et al.*, (2016) *turnover intention* akan menurun dengan signifikan ketika kepuasan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasional. Candra & Riana (2017) dalam penelitiannya menemukan adanya penurunan *turnover intention* karyawan karena komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi karena kepuasan kerja yang meningkat maka semakin rendah *turnover intention*.

H4 : Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Metode Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Auto 2000 di Cabang Sanur Denpasar yang berlokasi di Jalan Raya By Pass Ngurah Rai No.395, Sanur. Dipilihnya Auto 2000 di Cabang Sanur Denpasar sebagai tempat penelitian, dikarenakan Auto 2000 di Cabang Sanur Denpasar sedang mengalami permasalahan mengenai keluar masuknya karyawan terutama pada karyawan *service GR*. Sehingga Auto 2000 di Cabang Sanur Denpasar layak untuk dijadikan tempat penelitian. Variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi variabel bebas yaitu kepuasan kerja, variabel mediasi yaitu komitmen organisasi, dan variabel terikat yaitu *turnover intention*. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *service GR* pada Auto 2000 di Cabang Sanur Denpasar sebanyak 45 orang karyawan dan karena jumlah populasi yang dianggap kecil maka digunakan teknik sensus yang artinya seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. untuk menjawab permasalahan penelitian, maka pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner dengan Skala Likert lima pilihan jawaban yang dimulai dari Sangat Tidak Setuju diberi skor 1 hingga Sangat Setu diberi skor 5. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis jalur dan uji Sobel untuk menjawab peran variabel mediasi. Kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada Tabel 1 dapat diketahui hasil dari uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Dari total 33 *item* pernyataan maka diketahui tidak ada satupun *item* pernyataan yang memiliki nilai kurang 0,30 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan ketiga variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* yang tidak kurang dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket.
<i>Turnover intention</i>	No. 1 - 9			0,899	
Kepuasan kerja	No. 10 - 24	>0,30	Valid	0,905	Reliabel
Komitmen organisasional	No. 25 - 33			0,910	

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 maka diketahui responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 43 orang atau 95,56% sedangkan sisanya sebanyak 2 orang perempuan atau 4,44% dari total responden. Berdasarkan usia, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 20 – 29 tahun sebanyak 21 orang atau 46,67%; kemudian diikuti oleh responden kelompok usia 30 – 39 tahun sebanyak 33,33%; sedangkan untuk responden kelompok usia lebih dari 40 tahun tercatat sebanyak 7 orang atau 15,56%. Untuk responden berusia kurang dari 20 tahun tercatat hanya ada 2 orang atau 4,44%. Dari segi pendidikan terakhir, diketahui karyawan dengan pendidikan SMA mendominasi sebagai responden sebanyak 27 orang atau 60%. Responden dengan pendidikan Sarjana (S1/S2/S3) sebanyak 14 orang atau 31,11%. Responden dengan pendidikan Diploma tercatat hanya sebanyak 3 orang atau 6,67% sedangkan responden berpendidikan SMP hanya ada 1 orang atau 2,22%. Kriteria terakhir yaitu berdasarkan masa

kerja menunjukkan responden didominasi oleh karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 18 orang atau 40%, responden dengan masa kerja 5 – 9 tahun tercatat sebanyak 28,89% sedangkan responden yang telah bekerja selama 10 -15 tahun dan lebih dari 15 tahun masing-masing tercatat sebanyak 7 orang atau 15,56%.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kriteria	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	43	95.56
	Perempuan	2	4.44
	Total	45	100
Usia	Kurang dari 20 tahun	2	4.44
	20 - 29 tahun	21	46.67
	30 - 39 tahun	15	33.33
	Lebih dari 40 tahun	7	15.56
	Total	45	100
Pendidikan terakhir	SMP	1	2.22
	SMA	27	60
	Diploma	3	6.67
	Sarjana (S1/S2/S3)	14	31.11
	Total	45	100
Masa kerja	Kurang dari 5 tahun	18	40
	5 - 9 tahun	13	28.89
	10 - 15 tahun	7	15.56
	Lebih dari 15 tahun	7	15.56
	Total	45	100

Sumber: data diolah (2021)

Hasil analisis jalur untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu H1, H2, dan H3 dapat dilihat pada Tabel 3 dan Tabel 4. Model penelitian ini terbagi dalam dua substruktur yaitu Substruktur 1 dan Substruktur 2. Dari Tabel 3 dan Tabel 4 maka dapat dibuat persamaan struktur analisis jalur untuk Substruktur 1 yaitu $Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e$ dan Substruktur 2 yaitu $M = \beta_1 X + e$.

Tabel 3. Hasil Uji Substruktur 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.727	5.706		9.066	0
1 Kepuasan Kerja	-0.520	0.182	-0.653	-2.857	0.007
Komitmen Organisasional	-0.381	0.143	0.076	-2.664	0.004

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dikemukakan hasil uji hipotesis untuk menjawab pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis diketahui koefisien regresi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar -0,520 (negatif) dengan $t_{hitung} -2,857 > t_{tabel} -2,018$ dan nilai Sig (0,007) $< \alpha$ (0,05) sehingga H1 diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini berarti semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka *turnover intention* akan mengalami penurunan dengan signifikan. Singh & Nayak (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui situasi pekerjaan dan sikap karyawan terhadap suatu pekerjaannya. Seorang karyawan yang dapat dikatakan puas dalam bekerja, bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan tinggi terkait dengan pekerjaan mereka (Puangyoykeaw & Yuko, 2015).

Kepuasan kerja yang diukur dengan kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan terhadap atasan menunjukkan karyawan cukup puas. Hasil ini juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang cukup baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun karyawan cukup puas dengan pekerjaannya, namun dapat dilihat bahwa kepuasan yang paling rendah adalah terkait dengan gaji yang diterima karyawan yang dianggap belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristanto (2014), Yucel (2012), Leisanyane & Khaola (2013) yang telah membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui koefisien regresi pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar -0,381 (negatif) dengan $t_{hitung} -2,664 > t_{tabel} -2,018$ dan nilai Sig (0,000) $< \alpha$ (0,05) sehingga H3 diterima yang berarti Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan maka *turnover intention* akan menurun dengan signifikan. Komitmen organisasional yang diukur dengan identifikasi organisasional, keterlibatan kerja, dan kesetiaan terhadap perusahaan mampu menurunkan *turnover intention* karyawan secara signifikan.

Berdasarkan deskripsi variabel diketahui bahwa karyawan sulit meninggalkan perusahaan mendapatkan nilai paling tinggi dan ini membuktikan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga membuat karyawan tidak memiliki keinginan untuk berhenti bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aydogdu & Asikgil (2011), Thakre (2015), Iqbal *et al.*, (2014), Sidharta & Margaretha (2011), Hussain & Asif (2012), serta Jehanzeb *et al.*, (2012) yang membuktikan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel . Hasil Uji Substruktur 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.451	3.509		-1.268	0.211
Kepuasan Kerja	0.627	0.062	0.839	10.097	0

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: data diolah (2021)

Dari Tabel 4 maka dapat dikemukakan hasil uji hipotesis untuk menjawab pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui koefisien regresi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,627 (positif) dengan $t_{hitung} 10,097 > t_{tabel} 2,018$ dan nilai Sig (0,000) $< \alpha$ (0,05) sehingga H2 diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil ini berarti semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan semakin berkomitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan akan cenderung akan memiliki komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Ginancar & Riyanti, 2015). Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi akan terus berusaha memperbaiki kinerja (Akbar *et al.*, 2016).

Meskipun kepuasan terhadap gaji bernilai rendah, namun karyawan merasa cukup puas terhadap tunjangan yang didapatkan dari perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan tunjangan yang pantas sehingga membuat karyawan merasa puas dan pada akhirnya menunjukkan komitmen terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hsiao & Chen (2012), Naderi (2012),

Taurisa & Intan (2012) yang telah membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Tabel 5. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total

	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Melalui Komitmen Organisasional	Pengaruh Total
Kepuasan kerja	<i>Turnover intention</i>	-0,653	0,064	0,716
Kepuasan kerja	Komitmen Organisasional	0,839	-	0,839
Komitmen organisasional	<i>Turnover intention</i>	0,076	-	0,076

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $Z_{hitung} (2,576) > Z_{tabel} (1,96)$ dengan demikian maka komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan sehingga H4 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susiani (2014), Putra & Surya (2016), serta Sari *et al.*, (2016) yang membuktikan komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dengan adanya mediasi komitmen organisasional maka *turnover intention* karyawan akan menjadi semakin rendah yang dikarenakan karyawan yang puas terhadap pekerjaan yang diterima berdasarkan indikator *pay, promotion, co-workers, nature of work, dan supervision* membuat karyawan menjadi lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaik dengan tetap bekerja di Auto 2000 Cabang Sanur Denpasar.

Simpulan

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti setiap peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* dengan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat dengan signifikan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti apabila komitmen organisasional meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan dengan signifikan. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang berarti *turnover intention* karyawan akan semakin rendah dengan meningkatnya komitmen organisasional karena puas terhadap pekerjaan. Saran diberikan terkait dengan jumlah gaji yang diterima yaitu perusahaan sebaiknya memberikan gaji pokok dengan jumlah yang lebih besar dari yang sudah diterima karyawan saat ini agar kesejahteraan karyawan meningkat. Kedua mengenai kenaikan jabatan yaitu

memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mendapatkan promosi sesuai kinerja setiap karyawan dan juga memberikan pelatihan secara berkala agar karyawan siap mendapatkan kenaikan jabatan. Ketiga terkait dengan atasan yang sebaiknya dilakukan evaluasi terhadap kinerja atasan agar lebih dapat bertanggung jawab dan bersedia membantu para karyawan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Akbar, S., A'yun, I. Q., Satriyani, F. Y., Widodo, W., Paranimmita, R., & Ferisa, D. (2016). *"Implementasi Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar."* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). "An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention." *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). "Job satisfaction Turnover Intention and organizational commitment." *BVIMSR's Journal of Management Research*, 8(2), 102–116. <https://www.researchgate.net/publication/316885080>
- Candra, P. D. K., & Riana, I. G. (2017). "Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5287–5318.
- Ginanjari, G., & Riyanti, B. P. D. (2015). "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan." *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 4(2), 125–139.
- Hsiao, J. M., & Chen, Y. C. (2012). "Antecedents and consequences of job satisfaction: A case of automobile component manufacturer in Taiwan." *International Journal of Organizational Innovation*, 5(2), 164.
- Hussain, T., & Asif, S. (2012). "Is employees turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support." *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2), 1–10.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). "The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes." *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181.
- Javad, E., & Gharakhani, D. (2012). "Organizational Commitment and Job Satisfaction." *ARP Journal of Science and Technology*, 2(2), 85–91.
- Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., Rasheed, A., & Aamir, A. (2012). "Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia." *International Journal of Business and Social Science*, 3(21), 272–278.
- Joarder, M. H., Sharif, M. Y., & Ahmmed, K. (2011). "Mediating role of affective commitment in HRM practices and turnover intention relationship: A study in a developing context." *Business & Economics Research Journal*, 2(4).
- Kurnia, M., Sarianti, Ri., & Fitria, Y. (2019). "Pengaruh Job Insecurity dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention karyawan bagian Sales pada PT Suka Fajar Cabang Solok." *EcoGen*, 2(1), 60–70.
- Leisanyane, K., & Khaola, P. (2013). "The Influence Of Organisational Culture and Job Satisfaction on Intentions To Leave: The Case Of Clay Brick Manufacturing Company In Lesotho." *Eastern Africa Social Science Research Review*, 29(1), 59–75.
- Madhuri, K., Srivastava, P., & Preeti, S. (2014). "The Effect Of Organizational Commitment, And Job Satisfaction, on Employee's Job Performance." *International*

- Journal Of Art Dan Humanity Science (IJAHS)*, 1(2), 20–23.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., & Naim, A. S. A. (2012). "The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention." *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518–1526.
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Naderi, A. N. (2012). "Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Organizational Commitment." *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256–269.
- Puangyoykeaw, K., & Yuko, N. (2015). "Organizational Commitment and Turnover Intention In Low-Skilled Immigrant Workers In Thailand : An Impirical Assessment Of Need Satisfaction, Job Satisfaction And Overall Life Satisfaction Factors." *International Journal Of Bussines And Manajement*, 10(5), 98–112.
- Putra, D., & Surya, I. B. K. (2016). "Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4281–4308.
- 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.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2011). "Organizational Behaviour." 14th ed. Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Salleh, R., Mishaliny, S. N., & Haryanni, H. (2012). "Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia." *International Journal of Economics and Management Engineering*, 6(12), 3429–3436.
- Sari, R. R. N., Armanu, A., & Afnan, Ek. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro -Jombang." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 54–64.
- Setyanto, A. I., & Afnan, E. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 105–110.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). "Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X." *Psikodimensia*, 13(1), 98–114.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi." *Jurnal Manajemen Maranatha*, 10(2), 129–142.
- Singh, R., & Nayak, J. K. (2015). "Mediating role of stress between work-family conflict and job satisfaction among the police officials." *Policing An International Journal of Police Strategies and Management*, 38(4), 738–753.
- Sudita, I. N. (2015). "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman)." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89–99.
- Susiani, V. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention." *E- Jurnal Manajemen*, 3(9), 2633–2651.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions." *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Syahronica, G. (2015). "Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention

- (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk).” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Tampubolon, V., & Sagala, E. J. (2020). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT BUM DIVISI PMKS.” *Jurnal Bisnis Management*, 16(2), 65–80.
- Taurisa, C. M., & Intan, R. (2012). “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Sido Muncul Kaligawe Semarang).” *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2), 170–187.
- Thakre, N. (2015). “Organizational Commitment and Turnover Intention in BPOITeS and Retail Sector Employees.” *Journal of Psychosocial Research*, 10(1), 89–98.
- Wibawa, I. W. S., & Putra, S. M. (2018). “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali).” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.
- Yucel, I. (2012). “Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study.” *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44–58.