

# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI DEPOT BAKSO JATIM KOTA KUPANG, NUSA TENGGARA TIMUR.

*The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Turnover Intentionat The Bakso Depot Jatim Kupang City East Nusa Tenggara*

Muhamad O.P Putra<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Clarce S. Maak<sup>3,c)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> Okipradanaputra98@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland\_fanggidae@staf.undana.ac.id, <sup>c)</sup> clarcesarlina@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan Di Depot Bakso JatimKota Kupang dengan jenis penelitian Deskriptif-Asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan penelitian survey yang kuisionernya disebarakan kepada karyawan Depot Bakso Jatimuntuk pengumpulan datanya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Depot Bakso Jatim dan jumlah sampel yang diambil berjumlah 31 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan dalam uji kualitas data, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas serta uji normalitas digunakan dalam uji asumsi klasik, dan uji t dan uji F digunakan untuk uji hipotesisnya. Uji kualitas data dan uji asumsi klasik sudah terpenuhi kemudian diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi  $Y = 2,566 + 0,099(X1) + 0,777(X2)$  dimana kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*serta komitmen organisasional yang memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil dari uji F ditunjukkan secara simultan berpengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,346 yang menunjukkan besar persentase sumbangan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 34,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

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

## PENDAHULUAN

Pada era modernisasi serba digital sekarang ini dunia usaha ikut berkembang sangat pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan sumber daya manusia yang merupakan aset utama perusahaan dimana sumber daya tersebut menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan.

Tercapainya tujuan tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan manajemen SDM memberikan hasil yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. (Sutrisno, 2016). Keberhasilan dalam mencapai SDM harus dapat meninggalkan citra administrasinya dan berfokus pada aktivitas yang lebih strategi dan berorientasi misi. Manajemen SDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu organisasi dan masyarakat (Sutrisno, 2016). Pernyataan ini menguatkan bahwa perlunya komitmen dalam pengembangan kemampuan yang mumpuni pada sumber daya manusia dalam suatu perusahaan demi tujuan Bersama. Pengelolaan SDM tidak dapat terlepas dari perkembangan perusahaan atau organisasi. SDM merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian pada berbagai kegiatan-kegiatan operasional perusahaan berdasarkan penelitian (Ardana dkk, 2012). Jika tidak membuat sumber daya manusia baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dan keluar dari tempat kerja. Robbins & Judge, (2015) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian *turnover Intention*, menurutnya *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. Selanjutnya dinyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan tingginya *Turnover Intention*. Dengan adanya *Turnover Intention* yang tinggi akan menimbulkan kerugian, karena akan mengurangi produktivitas perusahaan meskipun *Turnover Intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *Turnover Intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah (Kadiman., Indriana., 2012) Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi setiap perusahaan (Roslan et al., 2012) Oleh karena itu *Turnover Intention* perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi aktivitas serta jalannya suatu perusahaan. Hal ini sangat penting untuk mengetahui penyebab tingginya *Turnover Intention* di suatu perusahaan, untuk mengurangi biaya, serta kerugian perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan sebagainya (Sutanto et al., 2013). Menurut Wibowo, (2016) kepuasan Kerja merupakan emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi seorang karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga dapat menilai apakah puas atau tidak puas dirinya terhadap perusahaan, semakin tinggi nilai terhadap kegiatan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Retnaningrum et al., 2016). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, pasti karyawan tersebut akan berusaha maksimal dengan seluruh kemampuannya untuk segera menyelesaikan tugasnya. Akan tetapi tidak semua karyawan mendapat kepuasan kerja yang

mereka inginkan. Karyawan akan merasa cemas, tidak semangat, tidak menikmati pekerjaan, dan tidak merasa nyaman dengan pekerjaan yang sekarang. Adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* dimana kepuasan kerja semakin meningkat maka *Turnover Intention* akan menurun sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.

Wibowo, (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan. Komitmen organisasional menunjukkan upaya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, setia kepada perusahaan untuk mencapai tujuan dan pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi (Anwar et al., 2014). Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* karyawan yang terjadi pada Depot Bakso Jatim kupang. Hal ini didukung hasil penelitian beberapa ahli yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Rumah makan bakso jatim merupakan salah satu rumah makan kuliner di Kota Kupang yang membawa tema ke jawa timuran agar para perantau dari jawa timur dapat merasakan kembali sensasi masakan dari kampung halamannya dan memperkenalkan kepada masyarakat kota kupang khususnya akan cita rasa khas bakso dari Jawa Timur. Warung Makan Bakso Jatim ini berdiri pada tahun 2016 yang merupakan warung makan yang mengkhususkan pada penjualan bakso yang terdapat beberapa ukuran bakso. Terdapat bakso biasa dan bakso jumbo. Warung makan ini tidak hanya menyediakan bakso akan tetapi terdapat menu lain yaitu mie ayam. Dengan mengamati banyaknya permintaan dan penggemar makanan bakso diwilayah Kota Kupang ini menjadi alasan *owner* membuka warung dengan tema bakso. *Owner* juga selalu berusaha dalam mencapai kepuasan pelanggan. Kendala yang dihadapi Depot Bakso Jatim adalah dimana tingkat *Turnover Intention* yang tinggi, sehingga perusahaan harus cepat mengatasinya dengan teliti agar bisa memaksimalkan karyawan dengan baik. Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan peneliti saat ini terhadap Depot Bakso Jatim, terdapat beberapa permasalahan yang terlihat di objek penelitian Depot Bakso Jatim. Permasalahan yang muncul yaitu terkait kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang menyebabkan *tingkat Turnover* melonjak.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019, hlm. 74). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Senada namun lewat sudut pandang yang sedikit berbeda, menurut Afandi (2018, hlm. 73) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain,

kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Sementara itu menurut Afandi (2018, hlm. 73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. **Pemenuhan kebutuhan (*Needs fulfillment*)**

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. **Perbedaan (*Discrepancies*)**

Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. **Pencapaian nilai (*Values attainment*)**

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. **Keadilan (*Equity*)**

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. **Budaya Organisasi (*Organization Culture*)**

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

### **Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (dalam Mardiana, Syarif, 2018) komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Robbins & Judge (dalam Mardiana, Syarif, 2018) komitmen adalah tingkat dimana seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (dalam Wibowo, 2017) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai : a. sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, b. keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, c. keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (dalam Wibowo, 2017) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Steers (dalam Mardiana, Syarif, 2018) mengelompokan komitmen organisasi menjadi tiga faktor, yaitu:

**1. Identifikasi dengan organisasi**

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

**2. Keterlibatan**

Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**3. Loyalitas**

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

**Turnover Intention**

Turnover intention merupakan istilah untuk kecenderungan psikologis dan perilaku karyawan yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi yang ia naungi saat ini (Chen et al., 2018). Tett dan Meyer mengartikan turnover intention sebagai kesadaran karyawan dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi dimana ia bekerja (Akgunduz & Eryilmaz, 2018). Selain itu, turnover intention juga dapat dikatakan sebagai pengekspresian kesadaran karyawan atau pikiran karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa turnover intention merupakan kecenderungan karyawan baik secara psikologis atau perilaku dan secara sadar memiliki keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi. Menurut Mobley (2011), turnover intention merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana ia bekerja tetapi belum diwujudkan dalam tindakan nyata

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Depot Bakso Jatim kota kupang, yang berjumlah 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *accident sampling*. Responden yang menjadi sampel peneliti adalah karyawan di Depot Bakso Jatim kota kupang.

Variabel independen pada penelitian ini terdapat dua variabel. Pertama, variabel Kepuasan Kerja dengan indikator Gaji/Upah, Rekan Kerja, Pekerjaan itu sendiri, dan Pengawasan (Robbins, 2008). Kedua, variabel Komitmen Organisasi dengan indikator Penerimaan terhadap tujuan organisasi, Keinginan untuk bekerja, dan Hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi (Sophia, 2011). Pada penelitian ini terdapat satu variabel dependen yakni variabel Turnover Intention dengan indikator Memikirkan untuk keluar (*Thoughts of quitting*),

Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for another job*), dan Niat untuk keluar (*intention to quit*) (Mobley, 2011).

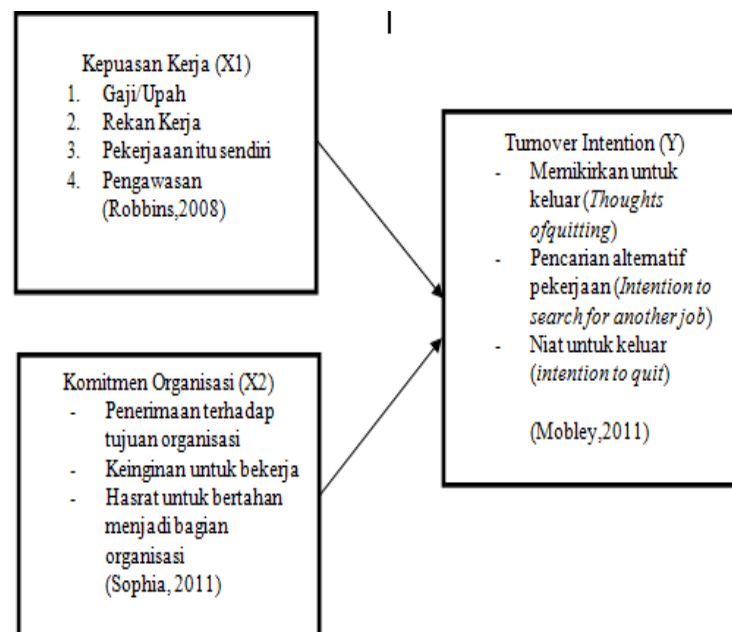
Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Pada Depot Bakso Jatim kota Kupang.

H2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Pada Depot Bakso Jatim kota Kupang.

H3 : Diduga Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Depot Bakso Jatim kota Kupang

Berikut ini skema penelitian yang dilakukan:



**Gambar 1.**  
Kerangka Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket, observasi dan dokumentasi. Angket yang dilakukan menggunakan skala likert. Instrumen yang digunakan dalam penelitian telah lolos uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, serta uji multikolinearitas. Pada peneliian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk uji hipotesis dilakukan dengan uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, serta uji multikolinearitas dan hasilnya menunjukkan telah memenuhi syarat uji asumsi klasik yang dilakukan. Penelitian dilakukan dengan cara menggunakan penyebaran angket kepada responden. Pada angket penelitian variabel independen yakni variabel kepuasan kerja memiliki 3 indikator dengan jumlah 12 item pernyataan. Variabel komitmen organisasi juga memiliki 3 indikator dengan jumlah 12 item pernyataan. Sedangkan

variabel dependen yakni *turnover intention* memiliki 3 indikator dengan jumlah 12 item pernyataan. Jadi jumlah keseluruhan terdapat 36 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban skala likert pada setiap pertanyaan yakni sangat buruk, buruk, cukup buruk, baik, sangat baik.

### Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat melalui tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.837	11.893		5.788	.000
	X1	-.099	.370	-.069	-.268	.791
	X2	-.765	.352	-.560	-2.170	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 68,837 - 0,099X_1 - 0,765X_2$$

Persamaan model regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang di analisis yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2), memberikan hubungan positif terhadap variabel dependen (Y), yaitu *Turnover Intention*. Penjelasan bentuk persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar, 68,837 artinya jika nilai Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) dianggap 0, maka *Turnover Intention*(Y) nilainya sebesar 68,837 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) variabel Kepuasan Kerja sebesar - 0,099, artinya jika kepuasan kerja bertambah satu satuan maka, *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,099 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,765, artinya jika Komitmen Organisasional bertambah satu satuan, maka *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,765 satuan.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Tingkat signifikan (a) dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05.

**Tabel 2.**  
Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.837	11.893		5.788	.000
	X1	-.099	.370	-.069	-.268	.791
	X2	-.765	.352	-.560	-2.170	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 dilakukan uji hipotesis 1 dan 2 berikut.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (H1)

Karena  $t_{hitung} (-0,268) < t_{tabel} (2,045)$  dan signifikansi  $(0,790) > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Di Depot Bakso Jatim Kota Kupang.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (H2)

Karena  $t_{hitung} (-2,170) < t_{tabel} (2,045)$  dan signifikansi  $(0,039) < \alpha (0,05)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Di Depot Bakso Jatim Kota Kupang.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji statistik F bisa dilihat hasilnya pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.582	2	211.791	8.643	.001 <sup>b</sup>
	Residual	686.095	28	24.503		
	Total	1109.677	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer, diolah (2023)



Berdasarkan hasil uji F yang tampak pada table diatas dapat diketahui bahwa karena  $F_{hitung} (8,945) > F_{tabel} (3,34)$  dan signifikansi  $(0,001) < \alpha (0,05)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan memiliki hubungan positif berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Di Depot Bakso Jatim Kota Kupang.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y). Jika ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat seperti pada tabel 4. berikut:

**Tabel 4.**  
Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.382	.338	4.95009

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer,diolah (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,338 berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional, mempengaruhi variabel *Turnover Intention* sebesar 0,338 atau 33,8% dan sisanya 66,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Nilai *adjusted Rsquare* sebesar 0.338 yang lebih mendekati 0 (nol), menunjukkan pula bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam menjelaskan variabel *Turnover Intention* karyawan Di Depot Bakso Jatim Kota Kupang relatif lemah.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Depot Bakso JatimKupang

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini searah dengan teori yang dikemukakan Robbins (2001:179) dimana kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keinginan untuk keluarnya karyawan (*turnover intention*) dari perusahaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tercapai, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan

perusahaan akan semakin rendah. Pendapat Robbins didukung dengan kajian empiris menurut Susilo dan Satria (2019) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja tercapai maka *Turnover Intention* akan lebih rendah. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Sagala (2020) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. BUM Divisi PMKS. Dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* akan tetapi kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *Turnover Intention* pada karyawan PT. BUM Divisi PMK. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Total skor capaian variabel kepuasan kerja dari Karyawan Depot Bakso Jatim Kupang berada pada kriteria sangat baik, artinya karyawan memang sudah memperhatikan Kepuasan Kerja dan pihak Depot Bakso Jatim Kupang. Berkontribusi penuh terhadap karyawan yang bekerja merasa puas. Dari jawaban responden menunjukkan capaian skor tanggapan tertinggi berada pada item saya menemukan suasana yang tulus dan hubungan personal yang baik dengan rekan kerja.

Total skor capaian variabel komitmen organisasi dari Karyawan Depot Bakso Jatim Kupang berada pada kriteria tinggi, artinya karyawan mempunyai komitmen yang baik dengan Depot Bakso Jatim Kupang karena adanya kontribusi penuh terhadap karyawan yang bekerjasehingga karyawan merasa puas dan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi dan frekuensi terendah berada pada indikator keinginan untuk bekerja. Hal ini berarti, karyawan merasa sangat bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut dan siap membantu keberhasilan perusahaan. Namun terkadang karyawan tidak menemukan nilai-nilai yang cocok dipegang oleh perusahaan tetapi masukan atau ide-ide karyawan sering didengar atau diterima sehingga hal tersebut masih dalam kategori sangat tinggi. Total skor variabel *turnover intention* karyawan berada pada kategori buruk, artinya karyawan tidak ada keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaan. Dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for another job*) dan frekuensi terendah berada pada indikator niat untuk keluar (*intention to quit*). Hal ini berarti, karyawan sudah merasa sangat puas atas dukunganyang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan memiliki komitmen untuk tetap bekerja dan tidak meninggalkan perusahaan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Depot Bakso Jatim Kupang**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Depot Bakso Jatim Kupang. Artinya karyawan sudah mempunyai komitmen organisasi dengan pihak Depot Bakso Jatim Kupang, sehingga tingkat *Turnover Intention* pada karyawan rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari dan Mujiati (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Khan (2014) komitmen organisasi yang rendah akan meningkatkan keinginan berpindah

karyawan. Dengan tingginya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka akan menurunkan sikap *Turnover Intention* karyawan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan demi menjaga rasa komitmen karyawan yakni, perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan, adanya komunikasi yang lebih baik antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun atasannya dan perusahaan memberikan contoh dan inspirasi serta peluang berkarir di dalam perusahaan tersebut.

Total skor capaian skor variabel komitmen organisasi dari Karyawan Depot Bakso Jatim Kupang berada pada kriteria sangat baik, artinya karyawan mempunyai komitmen yang baik dengan Depot Bakso Jatim Kupang karena adanya kontribusi penuh terhadap karyawan yang bekerja sehingga karyawan merasa puas dan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Dari jawaban responden menunjukkan capaian skor tertinggi berada pada item memutuskan untuk bekerja pada organisasi ini merupakan keputusan yang tepat bagi kehidupan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Depot Bakso Jatim Kota Kupang**

Hasil uji simultan atau Uji F menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. 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 merasa menjadi bagian dari lingkungan tempat kerja juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kemudian dengan komitmen yang tinggi karyawan merasa memiliki hasrat atau keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan menjadi sepenuhnya di dalam perusahaan maka akan mengurangi *Turnover Intention* karyawan Depot Bakso Jatim Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iksan (2015) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan The Media Hotel and Towers) dimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pada pembahasan di atas maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Hasil analisis deskripsi menggunakan rentang skor diperoleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi karyawan sangat baik. Sedangkan *Turnover Intention* karyawan berada pada baik.
- 2 Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Depot Bakso Jatim Kota Kupang.
- 3 Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada Depot Bakso Jatim Kota Kupang.
- 4 Hasil uji simultan membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Psikologi*, 1(2), 52–58. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Adolfina. (2014). Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 864–871.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Anwar, M., Jindong, Y., Hussain, N., & Anjum, Z. (2014). Factors Affecting Organizational Commitment Among Bank Officers In Pakistan. 16(4), 18–24.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Kadiman., Indriana., 2012. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Mener Semarang). *Juraksi*. 1(1): 57-72.5(2), 1368–1398.
- Mobley, William H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa Nurul Iman. Jakarta: PPM dan Bisnis 2030.
- Retnaningrum, A. K., Musadieg, M. Al, Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA ( Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta ). 36(1).
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo.
- Roslan, M., Nor, M., Sakat, A. A., Sulaiman, A., Naim, A., & Mara, U. T. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Ahmad Faisal Mahdi , 2 Mohamad Zaid Mohd Zin , Faculty of Business Management , Centre for Islamic Thought and Understanding , Department of Islamic History and Civilization , Academy of Isl. 9(9), 1518–1526.
- Sopiah, 2011, *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sutanto, E. M., Manajemen, P., Universitas, B., & Petra, K. (2013). Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. 4(1), 76–88.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, (2016). *Prilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Yusuf, Ria Mardiana dan Syarif, Darman (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar; Cv Nas Media Pustaka