

# Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Gemilang Tunas Otomotif

Hagna Mustopa

Universitas Bina Sarana Informatika  
Kemanggisan Utama, Jakarta Barat  
Email : hagnamustopa@gmail.com

Submit: 25-11-2024	Revisi: 26-11-2024	Terima 30-11-2024	Terbit Online: 01-12-2024
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - Kepuasan kerja pada dasarnya seorang melaksanakan pekerjaannya hendak merasa aman serta mempunyai kesetiaan besar terhadap Industri. Tidak hanya kepuasan kerja terdapat perihal lain yang jadi sikap karyawan yang hendak berakibat positif buat perusahaan merupakan komitmen. Menarangkan kalau karyawan yang mempunyai Tingkatan komitmen yang besar cenderung lebih terikat dengan organisasi serta kurang cenderung buat berpindah. Kajian ini memiliki maksud buat menelaah dampak kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Gemilang Tunas Otomotif. Tata cara riset yang digunakan merupakan kuantitatif dengan Metode pengumpulan informasi lewat kuesioner yang dibagikan kepada 50 karyawan PT Gemilang Tunas Otomotif. Hasil riset ini membuktikan kalau kepuasan kerja secara segmental tidak berdampak terhadap *Turnover Intention* karyawan dilihat dari nilai perhitungan statistik t (2.047), dengan nilai table distribusi t (2.011 dengan nilai probabilitas  $p$ -value  $0.046 < 0.05$ . Jika komitmen organisasi secara parsial komitmen organisasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan menampilkan kalau nilai t- hitung (3.225) t- tabel (2.011) dengan nilai Sig.  $0.002 < 0.05$ . Ada dampak yang signifikan serta negatif sekitar kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan. Maksudnya, terus menjadi besar tingkatan kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan, terus menjadi rendah tingkatan *Turnover Intention* karyawan. Perihal ini menampilkan kalau kepuasan kerja serta komitmen organisasi ialah aspek berarti yang bisa pengaruhi *Turnover Intention* karyawan.

Keyword: Kepuasan Kerja, Komitmen, *Turnover Intention*

## ABSTRACT

**Abstracts** - Job satisfaction is basically a person who carries out his work wants to feel secure and have great loyalty to the industry. Not only job satisfaction, there are other matters that are the attitude of employees who want to have a positive impact on the company is a commitment. Explaining that employees who have a large level of commitment tend to be more attached to the organization and less likely to move. This study aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on employee *Turnover Intention* at PT Gemilang Tunas Otomotif. The research procedure used is quantitative with a method of collecting information through a questionnaire distributed to 50 employees of PT Gemilang Tunas Otomotif. The results of this research prove that job satisfaction partially does not affect employee *Turnover Intention* as seen from the value of t-calculating (2.047) t- table (2.011) with a Sig value of  $0.046 < 0.05$ . If the organization's commitment is partial, the organization's commitment has a positive and significant effect on employee *Turnover Intention* by displaying that the value of t- calculate (3.225) t- table (2.011) with a value of Sig.  $0.002 < 0.05$ . There is a significant and negative influence between job satisfaction and organizational commitment to employee *Turnover Intention*. That is, continuing to have a high level of job satisfaction and organizational commitment of employees, continuing to have a low level of employee *Turnover Intention*. This shows that job satisfaction and organizational commitment are significant aspects that can affect employee *Turnover Intention*.

Keywords: Job Satisfaction, Commitment, *Turnover Intention*

## 1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pada dasarnya muncul ketika seseorang merasa nyaman dalam pekerjaannya dan memiliki kesetiaan tinggi terhadap perusahaan. Misalnya, ketika deskripsi Tugas atau pekerjaan yang telah diberikan oleh superiornya dan tanggung jawab yang sesuai telah ditetapkan, serta

menciptakan lingkungan bekerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan memiliki solidaritas tinggi. Selain itu, atasan juga harus mampu memberikan apresiasi kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan atasan merasa senang karena tujuan perusahaan tercapai (Waskito & Putri, 2021).

Dinikmatinya hasil dari pekerjaan yang juga dapat membangkitkan perasaan lebih mendahulukan pekerjaan dibandingkan dengan balas jasanya merupakan suatu kepuasan dalam pekerjaan (Indah et al., 2023). Selain kepuasan kerja, terdapat faktor lainnya yang berdampak positif pada perilaku para karyawan yang menunjukkan komitmen. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih terikat dengan organisasi dan kurang cenderung untuk berpindah.

Komitmen organisasi merupakan perasaan serta perilaku karyawan terhadap organisasinya serta mempunyai wujud nyata berbentuk keputusan manusia agar tetap dapat mendedikasikan dirinya pada organisasi tersebut serta membagikan donasi yang terbaik untuk kemajuan industri (Mariana & Suryani, 2023). Bagi Barua berkata kalau pekerja yang merasakan kepuasan kerja lebih besar umumnya lebih condong buat tidak lalai pada pekerjaan, lebih produktif, makin menunjukkan kemampuan mereka serta makin bisa jadi puas dengan kehidupan mereka (Putru & Darmayanti, 2022)

Dalam riset ini penulis mempergunakan 2 variabel independen serta dependen, ialah kepuasan kerja serta komitmen organisasi, sebaliknya variabel dependen ialah *Turnover Intention* karyawan. Menurut Luthans dalam Witasari, menyatakan bahwa ukuran dari kepuasan kerja seseorang mencakup kepuasan orang tersebut terhadap tugas yang dilakukan, kepuasan terhadap remunerasi atau kompensasi, kepuasan dalam bekerjasama dengan rekan kerja, serta adanya kepuasan atas kesempatan untuk promosi (Kusumaeni et al., 2022).

Kebalikannya seorang yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah hendak mempunyai perasaan negatif terhadap pekerjaan (Febiani, 2022). Menurut Masruhin & Kaukab, komitmen organisasi adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengenali skor- skor, ketentuan, dan tujuan perusahaan atau organisasi, yang merupakan loyalitas terhadap perusahaan serta keterikatan emosional terhadap pekerjaannya (Alghifari, 2024).

Menurut Parwita niat untuk berpindah tempat kerja adalah suatu hal yang krusial yang semestinya diperhatikan bagi setiap perusahaan. Perusahaan perlu mengurangi tingkat niat berpindah yang meningkat dari waktu ke waktu (Tampubolon & Sagala, 2020). Niat adalah dorongan atau hasrat yang muncul pada diri seseorang agar dapat melakukan suatu tindakan.

Menurut Zeffane, *Turnover Intention* adalah saat seorang pegawai mengakhiri atau meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, niat berpindah mengacu pada niat untuk mundur dari tempat individu tersebut mendedikasikan dirinya (Sugiono et al., 2021). Adapun indikator *Turnover Intention* karyawan sebagai berikut: berfikir untuk berhenti, mencari pekerjaan di tempat lain, intensi buat keluar meninggalkan industri. *Turnover*

*Intention Intention* ialah kecondongan pekerja untuk mundur dari institusi tempat individu tersebut mengabdikan dan mendapatkan remunerasi merupakan perilaku yang mengarah kepada *Turnover Intention*. (Adrias, 2021) Saat terjadi *Turnover Intention*, perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja yang perlu segera diisi dengan karyawan baru. Proses ini melibatkan pengeluaran sejak awal ekuitas sampai dengan pelatihan agar tenaga kerja baru siap bekerja. Karyawan perusahaan yang tadinya tidak berpikir untuk mencari penghasilan ditempatkan yang baru akan memulai meraih peluang untuk pekerjaan yang lain dan pada akhirnya memilih untuk beralih ke tempat kerja lain.

Mangkunegara berpendapat bahwa adanya dua faktor utama yang dapat memengaruhi kepuasan dalam bekerja, yaitu,

1. Variabel pekerja, seperti tingkat kepintaran secara intelektual, keterampilan utama, usia, gender, kondisi fisik, Tingkat edukasi, pengalaman dan durasi bekerja, sifat personalitas, stabilitas perasaan, pola pikir, persepsi, dan pandangan terhadap pekerjaan.

2. Variabel pekerjaan, termasuk macam pekerjaan, susunan struktur perusahaan, tingkat hierarki, peran, tingkat pengawasan, stabilitas finansial, peluang untuk naik jabatan, interaksi sosial di lingkungan kerja, dan dinamika kerja.

Hipotesis:

$H_{01}$  : Kepuasan kerja diduga tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Gemilang Tunas Otomotif

$H_{a1}$  : Kepuasan kerja diduga berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Gemilang Tunas Otomotif

$H_{02}$  : Komitmen organisasi diduga tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Gemilang Tunas Otomotif

$H_{a2}$  : komitmen organisasi diduga berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Gemilang Tunas Otomotif.

$H_{03}$  : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi diduga tidak berpengaruh positif secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Gemilang Tunas Otomotif.

$H_{a3}$  : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi diduga berpengaruh positif secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Gemilang Tunas Otomotif.

## 2.. METODE PENELITIAN

Tipe riset ini ialah dengan memakai tata cara kuantitatif, tata cara riset kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Tujuan utama riset merupakan buat menguji hipotesis lewat pemakaian

tata cara statistik buat analisis informasi. Dalam riset ini metode pengambilan informasi yang dipergunakan merupakan memakai kuesioner ke para karyawan PT Gemilang tunas Otomotif Jakarta barat sebanyak 50 responden. Menurut Jemmy Rumengan (Asrulla et al., 2023) ada dua Jenis Populasi berdasarkan jumlahnya yang umum diketahui, yaitu:

1. Populasi TerbatasMemiliki data yang sumbernya memiliki keterbatasan yang pasti secara kuantitas dengan demikian jumlahnya bisa dihitung.
2. Populasi Tak terbatas  
Populasi yang batasannya tidak bisa dipastikan secara jelas dengan demikian menjadi relatif. Pengambilan sampel dikerjakan dengan metode sampling komprehensif, di mana data yang dihimpun memakai instrumen penelitian dan dianalisis menggunakan alat uji statistik atau kuantitatif.

Menurut (Prawiyogi et al., 2021) pengumpulan informasi memakai Teknik-teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Sering diucap sebagai pengamatan adalah proses yang melibatkan pengamatan yang cermat terhadap objek yang sedang diamati memanfaatkan semua indra manusia, sehingga observasi merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan penggunaan panca indera dan pencatatan detail terhadap objek penelitian

2. kuesioner

Responden dilibatkan untuk menjawab sekumpulan pertanyaan secara tertulis dalam metode penarikan data ini. Sugiyono menjelaskan bahwa pertanyaan penelitian digunakan agar didapat data dengan cara mendistribusikan pertanyaan-pertanyaan tersebut kepada responden, baik secara langsung maupun melalui platform daring Menurut (Pratiwi et. al 2023) teknik analisis data memiliki dampak besar terhadap hasil dari data yang dikumpulkan. Peneliti menggunakan alat uji berupa perangkat lunak SPSS versi 15.0 agar mempermudah perhitungan data. Tekni data yang dipergunakan tersebut berupa: uji kualitas data, hipotesis, serta derajat kecocokan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Uji Kualitas Data

Uji keabsahan dan stabilitas informasi dicoba pada kajian ini buat memandang layak ataupun tidaknya informasi yang ada.

##### 1. Uji Validitas

Pengujian signifikansi atas evaluasi validitas, dilakukan dengan menyamakan skor koefisien korelasi observasi (r- hitung) dengan skor koefisien korelasi ( r- tabel ) pada derajat kebebasan( df)= N- 2, dengan N merupakan total sampel. Dalam kasus

ini, df = 48 dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga skor r-tabel adalah 0,2353.

Tabel 1. Hasil Pengujian Keabsahan Data

No	Rhitung Kepuasan Kerja	Rhitung Komitmen Organisasi	Rhitung Turnover Intention	Rtabel	Ket.
1	0.528	0.504	0.659	0.2353	Valid
2	0.633	0.617	0.664		
3	0.474	0.681	0.648		
4	0.758	0.459	0.657		
5	0.783	0.513	0.466		
6	0.824	0.728	0.682		
7	0.837	0.781	0.826		
8	0.836	0.746	0.717		

Sumber: (Olah data penelitian, 2024)

Bersumber pada tabel 1. menampilkan kalau diakibatkan sebab skor r- hitung melebihi skor r-tabel hingga bisa diambil kesimpulan kalau tiap-tiap penanda variabel dalam riset ini dikira valid serta bisa dipercaya.

#### 2. Uji Reliabilitias

Tabel 2. Stabilitas Data

Realibility Statistic		
Cronbach's Alpha		N of Items
Kepuasan Kerja:	0.746	50
Komitmen Organisasi:	0.784	
Turnover Intention Karyawan:	0.816	

Sumber : (olah data riset, 2024)

Jika skor Cronbach Alpha pada tabel 2 di variabel kepuasan kerja X1, X2, serta Y merupakan 0. 746, 0. 784, serta 0. 816 lebih dari 0, 60 sehingga persoalan dari variabel Kepuasan Kerja( X1) ialah reliabel.

#### 3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Kesesuaian Distribusi, Uji Variansi Residual (Uji Heterokedastisitas), serta pengujian Korelasi Variabel Independen (Uji Multikolinieritas) ialah sebagian uji validasi asumsi model yang digunakan pada kajian ini. Pengujian normalitas informasi dikerjakan dengan memakai uji Kolmogorov- Smirnov buat mengevaluasi signifikansi dari residual yang dihasilkan.

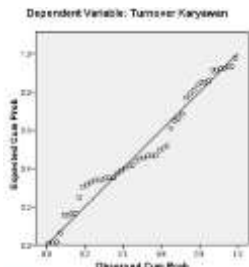
##### 1. Uji Normalitas

Tabel 3. Pengujian Kesesuaian Distribusi

N	Unstandardized Residual
Normal Parameters sb Mean	50
Std Deviation	.0000000
Most Extreme Absolute Difference Positive	3.30259526
Negative	.121
Kolmogorov-Sminorv Z	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)	.121
	.856
	.456

Sumber: (olah data, 2024)

Bersumber pada tabel 3 yang memperlihatkan hasil pengujian Kolmogorov Smirnov bahwa skor pada statistik signifikansi adalah 0.456, melebihi skor  $\alpha$  yang ditetapkan sebesar 0.05. Artinya dapat disimpulkan yaitu data residual berdistribusi normal.



Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Gambar 1. Normal Probability Plot

Penyebaran data pada gambar 1 menunjukkan pola distribusi yang condong ke arah kanan (garis lurus), menunjukkan data menunjukkan pola distribusi yang mengikuti distribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Metode dalam analisis regresi yang digunakan agar dapat diketahui ada atau tidaknya ikatan linear yang kokoh diantara masing-masing variabel independen. Dikenal tiap analisis statistik yang dilakukan didasarkan pada alasan yang kuat untuk mengambil keputusan, dengan ketentuan:

- Bila skor VIF kurang dari 10 dan skor *tolerance* lebih besar dari 0,10 hingga maksudnya tidak terjalin multikolinearitas.
- Skor VIF lebih dari 10 dan skor *tolerance* lebih kecil dari 0,10 hingga maksudnya terjalin multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Korelasi Variabel Independen

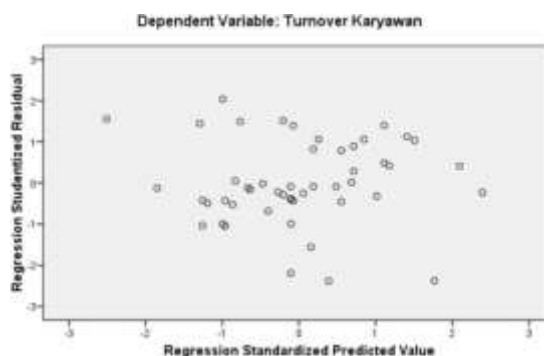
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	0.489	0.2046
Komitmen Organisasi	0.489	0.2046

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Bersumber pada Tabel 4 menampilkan bila *Tolerance* dari variabel kepuasan kerja (X1) serta komitmen organisasi (X2) merupakan 0.489, yang melebihi ambang batasan 0.1 (0.489 > 0.1). Tidak ada permasalahan multikolinearitas ditandai dengan skor VIF buat kedua variabel tersebut pula kurang dari 10, ialah 2.046 < 10.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukannya pengujian asumsi klasik yang dilakukan dengan melihat penyebaran titik pada grafik.



Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Gambar 2. Uji Variansi Residual

Bersumber pada gambar 2 Titik-titik informasi tersebar secara acak di dekat garis nol pada sumbu Y, menampilkan kalau di riset tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Langkah-langkah buat menguji ini adalah dengan menetapkan rumus  $H_0$  dan  $H_a$  untuk setiap variabel, lalu menyimpulkan dari hasil uji t, di mana jika skor thitung > ttabel,  $H_a$  akan diterima, sedangkan jika thitung < ttabel,  $H_0$  akan ditolak.

## 3.3. Uji Hipotesis

Pengujian secara parsial dan simultan dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

### 1. Uji T

Tabel 5. Koefisien Parsial

Model	t	Sig
1. (Constant)	1.153	.255
Kepuasan Kerja	2.047	.046
Komitmen Organisasi	3.225	.002

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Pengujian koefisien partial dilakukan dengan menyamakan nilai statistik dengan nilai kritis, pada signifikan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). t-tabel 2.011. Bersumber pada Tabel 5 angka dalam ttabel dengan  $\alpha = 0.05$  serta  $df = 47$  merupakan 2.011. Bersumber pada skor nilai statistik t sebesar 2.047, lebih besar dari nilai kritis (2.047 > 2.011), dengan tingkatan signifikansi 0.046 < 0.05, hingga  $H_1$  bisa diterima. Ini menampilkan kalau variabel Kepuasan Kerja akan berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Dalam Komitmen Organisasi, mengalami kalau skor nilai statistik (3.225) lebih besar dari skor nilai kritis (2.011), dengan skor validitas statistik 0.002 yang kurang dari 0.05. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan kalau hipotesis yang melaporkan kalau Komitmen Organisasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan bisa diterima secara sebagian.

Uji F digunakan buat secara statistik meskor pengaruh bersama dari variabel leluasa (kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi) terhadap

variabel respons (*Turnover Intention* karyawan). keputusan dasarnya didasarkan pada angka probabilitas yang signifikan. Bila skor sig. < 0,05, hingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sebaliknya bila skor sig. > 0,05, hingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Uji F dicoba dengan menyamakan skor F-hitung dengan skor F-tabel pada tingkatan signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

## 2. Uji F

Tabel 6. Hasil F Simultan

Model	F	Sig
1 Regression	24.583	.0000a
Residual		
Total		

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

Bersumber Tabel 6 tersebut, dengan skor fhitung 24.583 yang lebih besar dari 3.191 dan skor signifikansi (sig.) sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05, dapat disimpulkan kalau ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima

## 3. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(constant)	4.504	3.906
Kepuasan Kerja	0.335	0.163
Komitmen Organisasi	0.554	0.172

Sumber: (olah data penelitian, 2024)

$$Y = \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + C$$

$Turnover Intention = 0.335 * \text{Kepuasan Kerja} + 0.554 * \text{Komitmen Organisasi} + 4.504$ . Artinya, bila nilai Kepuasan Kerja dan nilai Komitmen Organisasi 0, maka karyawan tersebut memiliki *Turnover Intention* senilai 4.504. Peningkatan 33.5% pada *Turnover Intention* dikarenakan peningkatan satuan pada Kepuasan Kerja. dan peningkatan 55.4% pada *Turnover Intention* dikarenakan terjadinya peningkatan satuan pada Komitmen Organisasi.

*R square* mengukur bagian varians dalam variabel dependen yang dipaparkan oleh satu variabel independen tertentu, sementara variabel independen lainnya dikontrol. Ini memberikan informasi tentang kontribusi unik dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

### 3.4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji R Square

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715a	.511	.490	3.372

Sumber: (olah informasi riset, 2024)

Diketahui skor R Square sebesar 0.511 atau 51,1% yang mana membuktikan kalau terdapat

pengaruh yang kokoh antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* karyawan ( $Y$ ) sebesar  $r = 0.511$  atau 51,1%. Untuk sisanya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diujikan disini.

Berdasarkan pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Turnover Intention* karyawan, bahwa hasil dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t (parsial), uji f (simultan), uji koefisien determinasi (parsial) dan uji koefisien determinasi (simultan) maka diperoleh dari kedua variabel independen berpengaruh positif signifikan. Hal tersebut juga membuat pernyataan yang ada pada setiap indikatornya.

### 3.4. Pembahasan

#### $H_1$ : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pada variabel kepuasan kerja diperoleh skor t-hitung sebesar 2.047, menampilkan kalau t-hitung lebih besar dari skor t-tabel ( $2.047 > 2.011$ ), dengan tingkat signifikansi  $0.046 < 0.05$ . Oleh karena itu,  $H_1$  diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Pernyataan tersebut disokong dengan pengkajian (Susilo & Satrya, 2019) yang mengkonfirmasi kepuasan kerja berkontribusi signifikan positif terhadap tingkat perputaran karyawan.

#### $H_2$ : Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pada variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh skor koefisien regresi sebesar 4.504, dengan skor t-hitung (3.225) yang melebihi t-tabel (2.011), serta skor signifikansi (sig.) sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan dapat diterima. Pernyataan tersebut disokong dengan pengkajian (Ramadhani et al., 2023) yang mengkonfirmasi komitmen Organisasi berdampak terhadap tingkat perputaran karyawan dengan dikuatkan.

#### $H_3$ : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Sedangkan dari ketiga variabel tersebut Hasil pengujian menunjukkan bahwa skor f-hitung adalah 24.583, melebihi skor 3.191, dan skor signifikansi (sig.) adalah 0.000, lebih rendah dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima. Maksudnya, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel *Turnover*

*Intention* karyawan di PT Gemilang Tunas Otomotif.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengkajian dan analisis bagaimana kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Gemilang Tunas Otomotif secara deskriptif yang telah dilakukan pada sejumlah responden maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat pergantian karyawan di PT Gemilang Tunas Otomotif. Skor t-hitung sebesar 2.047, melebihi skor t-tabel yang sebesar 2.011, memperlihatkan adanya kepuasan kerja (X1) yang berdampak signifikan terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan (Y).
2. Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa komitmen organisasi (X2) secara signifikan berkontribusi positif terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan di PT Gemilang Tunas Otomotif. Temuan ini didukung oleh hasil thitung sebesar 3.225, yang melebihi skor t-tabel = 2.011. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap tingkat pergantian karyawan (Y).
3. Dengan f-hitung sebesar 24.583 yang lebih besar dari 3.191, ada indikasi bahwa kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi, semakin rendah tingkat *Turnover Intention* karyawan.
4. Hasil analisis menyatakan koefisien determinasi parsial sebesar 0,403, yang setara dengan 40,3%, menunjukkan pengaruh yang lemah terhadap Keputusan *Turnover Intention* karyawan (Y). Sementara itu, koefisien determinasi simultan sebesar 0,511 atau 51,1% menunjukkan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y).

#### REFERENSI

- Adrias. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT MARTINDO FINE FOODS DI KOTA BATAM SKRIPSI.
- Alghifari, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Kantor Pusat Operasional Skripsi.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka Firdaus. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis.
- Febiani, A. N. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
- Indah, G., Elisabet, N. G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN, AKUNTANSI DAN MANAJEMEN TRI BISNIS*, 5(1).  
<https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>
- Kusumaeni, N. P. A. S., Mitariyani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. INNDOKARYA OPTOMED. *Turnover Intention* Pada Karyawan HOTEL KING'S GARDEN KOTA BIMA.
- Pratiwi, N., & Hendrayanti, S. (2023). Seminar International dan Call for Papers 2023 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-Semarang Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT NESIA PAN PACIFIC KNIT DI KABUPATEN SEMARANG.
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452.  
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Putru, I. B., & Darmayanti, N. W. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada THE DUSUN VILLA, SEMINYAK KUTA- BALI.
- Ramadhani, N. H., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 65–74.  
<https://doi.org/10.55606/jimak.v3i3.2140>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Sugiono, E., Armela, sakti R., & Efendi, S. (2021). The Effect Between Job Satisfaction, Work Stress, And Work Environ-Ment On *Turnover Intention* Mediated By Organizational Commitment To The Indonesian National Cyber And Crypto Agency.7,2021.

- <https://doi.org/10.5281/zenodo.5558002>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention Intention* yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(6),3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Intention* Pada Karyawan PT. BUM DIVISI PMKS. Jurnal Business Management Journal, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention Intention* Pada Karyawan office PT Cipta Nugraha Contrindo