

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN *MAINTENANCE*  
PT. SIDOMULYO SELARAS TBK JAKARTA**

**Alfian Wahyu Fahrul Rizki<sup>1</sup> dan Juhaeti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

<sup>1</sup>Alfianwhyu@gmail.com dan <sup>2</sup>juhaetichairul@gmail.com

**Abstrak :**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian *Maintenance* PT. Sidomulyo Selaras Tbk. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *maintenance* dengan jumlah 50 orang dan sample sebanyak 50 orang diperoleh dengan Teknik sampel jenuh. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian didapat pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan koefisien determinasi atau  $R^2 = 0,241$  yang berarti besar kontribusi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* sebesar 24,1% sisanya sebesar 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan dan persaingan pada dunia usaha saat ini semakin cepat dan kompetitif, sehingga perusahaan didalam mengelolah usaha yang dijalannya diharap untuk mampu bersaing serta mempertahankan usahanya untuk tetap eksis. Keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka sumber daya manusia akan kurang semangat dalam bekerja dan berakhir mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*). Pengelolaan sumber daya manusia ini juga berlaku pada PT. Sidomulyo Selaras Tbk.

PT. Sidomulyo Selaras Tbk, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi bahan kimia berbahaya dan beracun (B3), serta pengangkutan minyak mentah yang digunakan sebagai bahan baku industri. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 13 Januari 1993 dan memulai kegiatan operasional pada tahun 1993.

Menurut Ansory & Indrasari (2018:353) “Intensi *Turnover* adalah seberapa besar (kuat) kemungkinan niat seseorang untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dan berpindah keperusahaan lain, sesuai dengan keyakinan - keyakinan pribadi maupun

keyakinan - keyakinan normatif yang dimiliki tentang perilaku *turnover* itu”. alasan karyawan keluar yang terjadi di PT. Sidomulyo Selaras Tbk adalah dimana para karyawan mencari lowongan kerja ditempat lain yang memiliki *core business* yang berbeda dari tempat kerja sebelumnya dengan cara mencari tempat kerja dengan fasilitas yang lebih baik guna menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaan, meninggalkan perusahaan untuk mengikuti seleksi ASN (Aparatur Sipil Negara) guna mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan juga alasan setelah menyelesaikan jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dalam kasus meningkatnya *turnover* dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Menurut Colquitt, LePine et al., (dalam Wibowo, 2020:214) “Komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebgaiian pekerja untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi.” Pada kasus *turnover* PT. Sidomulyo Selaras, Tbk di indikasikan oleh karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan yang rendah atau karyawan menanggap bekerja pada perusahaan hanya sebagai batu loncatan.

Selain itu, faktor lain penyebab dari terjadinya permasalahan *turnover* adalah Kepuasan Kerja yang rendah, diantaranya disebabkan penerimaan gaji yang rendah ditambah pemotongan gaji dengan adanya kebijakan pergantian jam kerja karyawan *full* menjadi *shift*, sehinga menjadi salah satu faktor yang diduga mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover*.

Menurut Koesmono (dalam Yateno, 2020:69) “kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungan dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Turnover Intention*

Menurut Knudsen, H. k., Jhonson, J. A., & Roman (dalam Kartono, 2017:43) *Turnover intention* adalah perilaku sampai sejauh mana seorang karyawan berniat untuk berhenti atau tetap dengan perusahaan. Menurut Zeffane (dalam Kesuma Dewi et al., 2021:69) *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela.

Menurut Mobley (2011:15) kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya.

Berdasarkan kajian diatas, disintesiskan *turnover intention* adalah perilaku atau niat karyawan untuk berhenti dan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja secara sukarela untuk berpindah ke tempat kerja lain menurut pilihannya. Dengan dimensi: 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention To Search For Another Job*). Dan dengan indikator: 1) ketidakpuasan terhadap pekerjaan, 2) berpikir untuk meninggalkan perusahaan, 3) keinginan untuk keluar dari pekerjaan, 4) keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik, 5) keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Newstrom (dalam Wibowo, 2017:430) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Busro, 2018:71) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Blau (dalam Supriyanto, 2018:72) Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai suatu keadaan di dalam mana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi, serta bersedia untuk menjadi keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Busro (2018:86) "komitmen organisasi adalah sikap kerja, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, tanggung jawab dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan".

Berdasarkan kajian diatas, disintesiskan bahwa komitmen organisasional adalah sikap atau keadaan dimana karyawan memiliki tingkat kepercayaan, tanggung jawab, kesetiaan untuk memihak pada tujuan organisasi dan tetap bersedia menjadi anggota didalam organisasi tersebut. Dengan dimensi: 1) komitmen afektif, 2) komitmen berkelanjutan, 3) komitmen sementara (batu loncatan). Dan indikator: 1) adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, 2) loyalitas terhadap organisasi, 3) takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi, 4) Merasa rugi apabila keluar dari tempat bekerja, 5) Menjadi anggota organisasi hanya sebagai batu loncatan untuk menjadi anggota organisasi lain, 6) Bekerja untuk organisasi hanya sementara waktu.

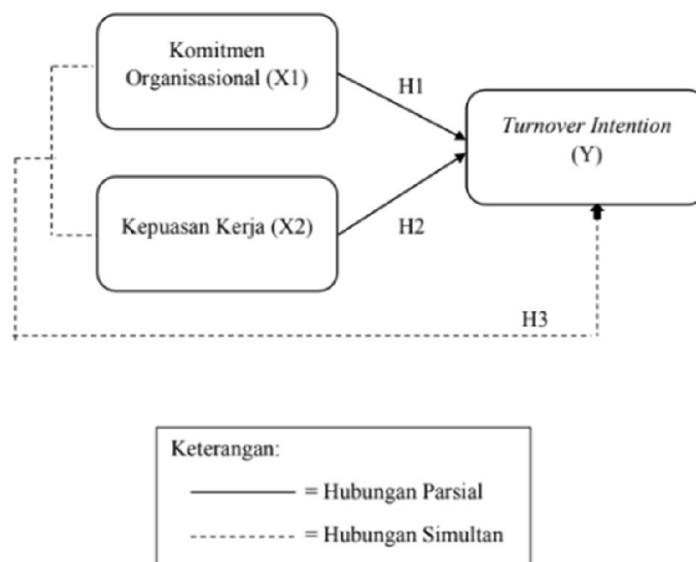
## Kepuasan Kerja

Menurut Robin (dalam Yateno, 2020:70) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Supriyanto, 2018:54) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan relatif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2020:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Kaswan, 2018:218) "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil pemenuhan suatu pekerjaan dan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang".

Berdasarkan kajian diatas, disintetiskan kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta penghargaan atas hasil dari pekerjaan yang sudah di kerjakan dan yang seharusnya mereka terima. Dengan dimensi: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Promosi, 4) Rekan kerja. Dan dengan indikator: 1) kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, 2) kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan, 3) kepuasan atas kesesuaian gaji dengan karyawan, 4) kepuasan atas tunjangan yang diberikan, 5) kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan 6) kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima, 7) kepuasan atas kerjasama dalam tim, 8) kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

## Kerangka Pemikiran



## Hipotesis

Hipotesis 1: pengaruh secara parsial komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan bagian maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk

Ho: diduga komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk

Ha: diduga komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk

Hipotesis 2: pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk

Ho: diduga kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk

Ha: diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk

Hipotesis 3: pengaruh secara simultan komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk

Ho: diduga komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk

Ha: diduga komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel sebanyak 50 karyawan bagian *maintenance* PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software* Excel dan SPSS 25.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh  $> 0,05$ ,

maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh  $< 0,05$  maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		TURNOVER	KOMITMEN	KEPUASAN KERJA
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	59.5800	70.4600	76.1400
	Std. Deviation	16.28081	10.87444	10.82516
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.116	.122
	Positive	.077	.105	.080
	Negative	-.088	-.116	-.122
Test Statistic		.088	.116	.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.090 <sup>c</sup>	.062 <sup>c</sup>

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
2. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

### Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Beban Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover * Komitmen	Between Groups	(Combined)	7857.180	24	327.383	1.595	.126
		Linearity	2260.731	1	2260.731	11.015	.003
		Deviation from Linearity	5596.449	23	243.324	1.186	.338
	Within Groups		5131.000	25	205.240		
	Total		12988.180	49			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* sig. Adalah 0,338 lebih besar dari 0,05. Nilai sig. Sebesar  $0,338 > 0,05$ . Maka dapat dilihat bahwa ada hubungan linear secara signifikansi antara variabel Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) dan *Turnover Intention* (Y).

### Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover * Kepuasan	Between Groups	(Combined)	7711.680	27	285.618	1.191	.341
		Linearity	2031.103	1	2031.103	8.469	.008
		Deviation from Linearity	5680.577	26	218.484	.911	.594
	Within Groups		5276.500	22	239.841		
	Total		12988.180	49			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* sig. Adalah 0,594 lebih besar dari 0,05. Nilai sig. Sebesar  $0,594 > 0,05$ . Maka dapat dilihat bahwa ada hubungan linear secara signifikansi antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan *Turnover Intention* (Y).

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	124.629	17.036		7.316	.031
	Komitmen	-.470	.205	-.314	-2.293	.026
	Kepuasan	-.420	.206	-.279	-2.040	.047

a. Dependent Variabel : *Turnover Intention*

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 124.629 - 0,470 X_1 - 0,420 X_2$$

$Y = \text{Turnover Intention}$

$X_1 = \text{Komitmen Organisasional}$

$X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai a (konstanta) sebesar 124,629. Artinya jika variabel beban kerja dan kompensasi diasumsikan nol (tidak ada) maka kinerja bernilai 124,629. Artinya, nilai *turnover intention* (Y) tanpa komitmen organisasional ( $X_1$ ) dan kepuasan ( $X_2$ ) adalah 124,629

- b. Nilai koefisien komitmen organisasional ( $X_1$ ) menunjukkan angka sebesar -0,470. Artinya, berpengaruh negatif atau jika variabel beban kerja naik satu-satuan maka variabel *turnover intention* mengalami kenaikan sebesar -0,470 (47%). Semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* (Y).
- c. Nilai Koefisien kepuasan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan angka sebesar -0,420. Artinya, berpengaruh negatif atau jika variabel kepuasan kerja naik satu-satuan maka variabel *turnover intention* mengalami kenaikan sebesar -0,420 (47%). Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* (Y).

### Hipotesis Parsial

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	124.629	17.036		7.316	.000
Komitmen	-.470	.205	-.314	-2.293	.024
kepuasan	-.420	.206	-.279	-2.040	.047
a. Dependent Variable: Turnover					

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

#### a. Komitmen ( $X_1$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t untuk Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar  $-2.293 > t$  tabel 2,012, dan nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_1$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya “Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian *maintenance* PT. Sidomulyo Selaras Tbk”.

#### b. Kepuasan ( $X_2$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t untuk Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar  $-2.040 > t$  tabel 2,012, dan nilai signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_1$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya “Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* bagian *maintenance* PT. Sidomulyo Selaras Tbk”.

### Hipotesis Simultan



### Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3133.167	2	1566.583	7.471	.002 <sup>b</sup>
	Residual	9855.013	47	209.681		
	Total	12988.180	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

#### c. Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 7.471 dan signifikansi sebesar 0,002. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%,  $F_{tabel} = n-k = 50-2 = 48$ . Dengan ketentuan tersebut, maka pengolahan data diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $7.471 > F_{tabel}$  sebesar 3,19 dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dilihat bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap *Turnover Intention*.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 <sup>a</sup>	.241	.209	14.48037

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,241 atau (24,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 24,1% variabel *turnover* dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja, sedangkan 75,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian parsial (hasil uji t) variabel komitmen organisasional (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) hasil t hitung sebesar  $-2.293 > t$  tabel 2,012 dan nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yang artinya komitmen organisasional (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* bagian *maintenance* PT. Sidomulyo Selaras Tbk. Hal ini memberikan penegasan

serta interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan sehingga menurunkan tingkat *turnover Intention*.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Blau (dalam Supriyanto, 2018:72) Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai suatu keadaan di dalam mana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi, serta bersedia untuk menjadi keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Selain itu, menurut pendapat Busro (2018:86) komitmen organisasi adalah sikap kerja, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, tanggung jawab dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan.

Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Monica dan Putra (2021) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, diperkuat juga oleh penelitian Putra dan Sariyathi (2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Maka hasil dari penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* bagian *maintenance* PT. Sidomulyo Selaras Tbk. Dengan demikian, komitmen yang dimiliki antara karyawan bagian *maintenance* dengan PT. Sidomulyo Selaras Tbk mengalami penurunan yang signifikan sehingga menyebabkan terjadinya karyawan keluar atau *turnover*.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pengujian parsial (hasil uji t) variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) hasil t hitung sebesar  $-2.040 > t$  tabel 2,012 dan nilai signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yang artinya kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *maintenance* PT. Sidomulyo Selaras Tbk. Hal ini memberikan penegasan serta interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga menurunkan tingkat *turnover intention*.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Davis dan Newstrom (dalam Supriyanto, 2018:54) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan relatif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, menurut Hasibuan (2020:202) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Rahmah et. al., (2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, diperkuat juga oleh penelitian Yani (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Maka dari itu kepuasan kerja di PT. Sidomulyo Selaras Tbk harus baik, seperti fasilitas pekerjaan yang memadai, serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pengujian simultan (hasil uji F) variabel komitmen organisasional ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) hasil F hitung sebesar  $7.471 > F$  tabel 3.19 dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yang artinya komitmen organisasional ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sidomulyo Selaras Tbk.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Ansory & Indrasari (2018:353) Intensi *Turnover* adalah seberapa besar (kuat) kemungkinan niat seseorang untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai dengan keyakinan - keyakinan pribadi maupun keyakinan - keyakinan normatif yang dimiliki tentang perilaku *turnover* itu. Menurut Wibowo (2020:214) Komitmen organisasi pada dasarnya adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat di dalam kegiatan organisasi. Menurut Robin (dalam Yateno, 2020:70) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Khakim et al., (2020) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, diperkuat penelitian oleh Putra dan Sariyathi (2017) menyimpulkan bahwa bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian hasil dari penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Sidomulyo Selaras Tbk maka dari itu komitmen organisasi

dan kepuasan kerja karyawan bagian *maintenance* PT. Sidomulyo Selaras Tbk harus baik, dikarenakan dua komponen penting tersebut merupakan langkah untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelusuran yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian *Maintenance* PT. Sidomulyo Selaras Tbk”. Peneliti menemukan permasalahan seperti *turnover* karyawan yang meningkat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang berkurang dan kepuasan kerja yang berkurang.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dengan jumlah 50 sampel. Diperoleh hasil yang diolah menggunakan SPSS 25 yaitu:

1. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta dengan kontribusi sebesar -47%.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta dengan kontribusi sebesar -42%.
3. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta dengan kontribusi sebesar 24,1%. Sedangkan sebesar 75.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Prenamedia Group.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif. CV. Pustaka Setia* (Pertama). Bandung: Alfabeta.

- Kesuma Dewi, R. V., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. (Musnaini & H. Wijoyo, Ed.) (Pertama). Sumatera Barat: Sumatera Barat: INSAN CENDEKIA MANDIRI.
- Supriyanto. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Petugas Air Traffic Control (ATC) pada PT (Persero) Angkasa Pura I* (Pertama). Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Sleman, Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Wibowo. (2020). *Perilaku Dalam Organisasi* (Ketiga). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional* (Pertama). Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.