



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17986-17993

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang

Rustian Ade Putra, Seno Andri

Administrasi Bisnis, Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Riau

rustian.ade3529@student.unri.ac.id, senoandri25@gmail.com

Abstract

Turnover intention plays an important role in achieving performance success at PT. Virajaya Riauputra Tambang District in the competitive asphalt mixing plant (AMP) industry. Turnover intention at PT. Virajaya Riauputra Tambang District is influenced by several factors such as job satisfaction and organizational commitment. In order for the turnover intention rate to continue to decrease, PT. Virajaya Riauputra Tambang District must continue to improve the job satisfaction and organizational commitment of its employees in order to create a supportive work environment. The purpose of this study is to determine and analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention at PT. Virajaya Riauputra Tambang District. This study has 71 respondents from 71 total employee populations. This study uses a sampling technique, namely census/total sampling. This study uses validation tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R²) tests. The results of this study indicate that job satisfaction and organizational commitment have a negative and significant effect on employee turnover intention at PT. Virajaya Riauputra Tambang District. This indicates that as job satisfaction improves, turnover intention decreases, and vice versa. Similarly, organizational commitment has a significant negative effect on turnover intention, this shows that higher organizational commitment leads to lower turnover intention, and vice versa.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

1. Latar Belakang

Di era globalisasi seperti saat ini dunia bisnis selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Hal tersebut akan membuat persaingan setiap perusahaan akan semakin meningkat. Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja pada perusahaannya agar mampu bersaing dan memenangkan pasar persaingan. Tidak terkecuali perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Di bidang konstruksi, kinerja harus dapat ditingkatkan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dimana bisnis konstruksi memiliki prospek yang baik kedepannya, karena seiring berkembangnya zaman, akan banyak pembangunan baik itu ke desa – desa, seperti contohnya pembangunan jalan. Oleh sebab itu perusahaan konstruksi harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk mampu mempertahankan kinerja perusahaan dan memenangkan persaingan, perusahaan dituntut untuk mengikuti perubahan dan perkembangan yang ada. Untuk itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya serta mampu bekerja dengan ekstra.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangat diperlukan oleh perusahaan karna akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek krusial dalam menentukan keefektifan suatu perusahaan. Akan tetapi, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus dapat mempertahankan karyawannya selama mungkin, terlebih bila karyawan tersebut membawa dampak yang positif bagi perusahaan.

Faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM tersebut yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Ardana dkk. (2012:3) mengemukakan sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Jika organisasi atau

perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukannya SDM yang berkualitas untuk meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja karyawan.

Kualitas dan perkembangan suatu organisasi diperlukan peran dari sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung ke suksesan perusahaan. Suatu perusahaan tidak selalu bergantung pada bagaimana perusahaan memiliki karyawan yang produktif, memiliki potensi, berkompeten, tetapi bagaimana perusahaan dapat memberi dorongan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting agar karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana, serta pengendali yang tetap berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia yang produktif akan dapat mengaplikasikan rancangan yang dijadikan sebagai sasaran atau target dari suatu organisasi.

Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung ataupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah intensi keluar (*Turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (*Turnover intention*) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkit staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Kepuasan kerja pada dasarnya tanggapan efektif atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Hamali:2016).

Adanya kepuasan kerja yang tinggi pada diri setiap karyawan maka dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, tetapi Ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kurang, dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Keinginan berpindah merupakan sinyal awal terjadinya turnover di dalam organisasi (Nahsona dkk. 2004).

Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang karyawan sebelum memiliki komitmen organisasional. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan (Prabu, 2005). Namun, masalah terjadi apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan berbagai masalah, seperti penurunan kinerja karyawan, tingkat absensi karyawan tinggi dan tingkat turnover yang tinggi, sehingga akan berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Kasimati, 2011).

Selain kepuasan kerja ada hal lain yang menjadi perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu komitmen. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* dimana semakin kepuasan kerja meningkat terhadap *Turnover intention* menurun sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Chen et al., 2010).

Komitmen organisasional merupakan prediktor yang kuat bagi *voluntary turnover*. Adanya kecenderungan komitmen (*Commiment Prospensity*) sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal (sebelum memasuki organisasi) dan komitmen berikutnya (setelah masuk organisasi) akan berhubungan

negatif dengan *voluntary turnover* (Lee et al., 1992). sehingga kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh komitmen pada tahap awal memasuki organisasi (Lance and Vandenberg, 1992).

Mowday et al. (1982) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi kepada organisasi akan memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir di dalam organisasi, serta berupaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap cuek terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan dampak terjadinya perpindahan kerja (*Turnover intention*). Saat karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi, karyawan akan memberikan kemampuannya dan perilaku yang baik. Tingginya *turnover* karyawan juga terjadi pada PT Virajaya Riauputra.

PT. Virajaya Riauputra adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri *asphalt mixing plant* (AMP), *batching plant*, *stone Crusher* dan konstruksi skala besar. PT. Virajaya Riauputra berkantor pusat di jalan Tuanku Tambusai, komplek Arengka Mas No 4 Pekanbaru Riau dan memproduksi di Desa Kualu Nenas Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau. PT Virajaya Riauputra berdiri sejak 5 April 2001 dengan jumlah karyawan tetap 71 orang dan karyawan bulanan 44 orang. Dengan konsep bisnis terpadu yang mengintegrasikan jasa konstruksi, industri AMP, *batching plant* dan *stone crusher plant*, PT Virajaya Riauputra mampu mengerjakan proyek dengan cepat dan akurat. Sebab PT. Virajaya Riauputra juga dilengkapi, peralatan dengan teknologi dari Eropa, Jepang dan Cina sehingga dapat memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen / *boucheer*. Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas produk dan jasa dibutuhkan kerjasama antar karyawan satu dengan karyawan lain dan atasan dengan bawahan. Apabila masalah perselisihan antar karyawan, kerjasama antar atasan dan bawahan yang buruk tetap berlanjut tanpa adanya inisiatif untuk melakukan sesuatu menuju yang lebih baik. Maka dapat dipastikan bahwa karyawan akan berperilaku buruk dalam bekerja dan akan berdampak dalam tujuan perusahaan. Berdasarkan data yang didapat dari HRD PT. Virajaya Riauputra mengenai turnover karyawan dari tahun 2021 – 2023 tampak pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2021	64	6	7
2022	63	17	8
2023	72	11	12

Sumber : Data HRD PT. Virajaya Riauputra

Data diatas menunjukkan tingginya tingkat turnover PT. Virajaya Riauputra selama tiga tahun terakhir (2021 – 2023). Data menunjukkan bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan. Semakin meningkatnya jumlah karyawan yang keluar dalam waktu tiga tahun terakhir berdampak pada proses produksi.

2. Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Virajaya Riauputra yang berkantor pusat di jalan Tuanku Tambusai, komplek Arengka Mas No 4 Pekanbaru Riau dan memproduksi di Desa Kualu Nenas Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Virajaya Riauputra, dengan sampel penelitian sebanyak 71 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus/sampling total. Sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner model skala likert, dengan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kepuasan kerja(X1) dan komitmen organisasional(X2), sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention*(Y).

3. Hasil dan Diskusi

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14307451
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,075
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194 ^c

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,194. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	KEPUASAN KERJA	,433	2,308
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	,433	2,308

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel kepuasan kerja sebesar $0,433 > 0,10$ pada variabel komitmen organisasional $0,433 > 0,10$ dan untuk nilai VIF pada variabel kepuasan kerja $2,308 < 10$, pada variabel komitmen organisasional $2,308 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,194	1,413		-1,553	,125
	KEPUASAN KERJA	,053	,063	,147	,846	,400
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	,094	,082	,200	1,150	,254

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,400 > 0,05$, variabel komitmen organisasional sebesar $0,254 > 0,05$ maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	49,255	2,286		,000
	KEPUASAN KERJA	-,663	,102	-,615	,000
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	-,413	,132	-,295	,003

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 dapat disajikan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 49,255 + (-0,663)X_1 + (-0,413)X_2$$

Arti dari angka dalam persamaan diatas adalah nilai konstanta sebesar 49,255. Angka tersebut bernilai positif dan menjelaskan bahwa jika diasumsikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional diasumsikan 0 maka semangat kerja sebesar 49,255. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) bernilai -0,663. Angka ini bernilai negatif dan menjelaskan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,663. Nilai koefisien regresi komitmen organisasional (X_2) bernilai -0,413. Angka ini bernilai negatif dan menjelaskan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasional sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,413.

Uji Hipotesis

Uji Parsial(Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	48,492	2,413		,000
	KEPUASAN KERJA	-,901	,071	-,837	,000

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Dapat dilihat dari tabel 6 bahwa hasil uji t_{hitung} adalah -12,707 dan signifikansi sebesar 0,000 dimana $t_{hitung} = -12,707 > t_{tabel} = 1,995$ dengan sig 0,000 $< 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Virajaya Riauputra Kec. Tambang dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Uji t Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	40,752	2,378		17,134
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	-1,062	,110	-,758	-9,645

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Dapat dilihat dari tabel 7 bahwa hasil uji t_{hitung} adalah -9,645 dan signifikansi sebesar 0,000 dimana $t_{hitung} = -9,645 > t_{tabel} = 1,995$ dengan sig 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Virajaya Riauputra Kec. Tambang dapat diterima.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	906,450	2	453,225	95,863	,000 ^b
	Residual	321,494	68	4,728		
	Total	1227,944	70			

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Untuk mencari F_{tabel} menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= n-k-1 \\ &= 71-2-1 \\ &= 68 \end{aligned}$$

Ket:

k = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah responden
1 = Konstan

Dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%, maka F_{tabel} yang diperoleh adalah 3,13. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $95,863 > 3,23$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Virajaya Riauputra Kec. Tambang.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,738	,730	2,174

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa perolehan R^2 (R Square) yang didapat adalah sebesar 0,738 atau 73,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT. Virajaya Riauputra Kec. Tambang sebesar 73,8% sedangkan persentase sisanya adalah 26,2% yang ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Menurut Kreiner & Kinicki (2014:169) kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan, seseorang bisa saja merasa cukup puas dengan salah satu aspek atau beberapa aspek lainnya.

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* didapatkan nilai t_{hitung} pada kompensasi sebesar $-12,707 > t_{tabel}$ yaitu 1,995 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh signifikan dan negatif antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah pula *turnover intention* karyawan tersebut. Hal ini dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima dimana terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention*

Menurut Robbins & Judge (2008:100) komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention* didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel komitmen organisasional sebesar $-9,645 > t_{tabel} = 1,995$ dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh signifikan dan negatif antara variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasional yang tinggi maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima dimana terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention*

Turnover intention adalah suatu kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya karena alasan tertentu sehingga harus ada seorang karyawan baru sebagai pengganti diposisi yang ditinggalkan oleh karyawan tersebut. *Turnover intention* pada seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini *turnover intention* karyawan PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2).

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* $0,000 < 0,05$ nilai kepuasan kerja $-0,663$ dan komitmen organisasional $-0,413$ artinya setiap peningkatan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan menurunkan *turnover intention*.

Hasil uji F pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $95,863 > 3,23$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan maka akan semakin rendah pula *turnover intention* karyawan tersebut. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima dimana terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang.

Besarnya pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,738 atau 73,8% hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang sebesar 73,8% sedangkan persentase sisanya adalah 26,2% yang ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *turnover intention* dipengaruhi langsung oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Dalam penelitian ini *turnover intention* lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja daripada komitmen organisasional, hal ini disebabkan karena kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap keseharian karyawan, kondisi kerja yang nyaman, atasan yang baik, gaji yang tepat waktu dan sesuai pekerjaan, sistem promosi yang berlaku dan pekerjaan yang menarik dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang sedang bekerja. Selain itu kepuasan kerja mencakup hubungan kerja antar rekan kerja dan atasan. Meskipun komitmen organisasional tetap penting, dampak langsung terhadap keseharian dan kesejahteraan karyawan lebih dipengaruhi kepuasan kerja dalam mempengaruhi *turnover intention*.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang dapat ditarik kesimpulan pada variabel kepuasan kerja pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang secara keseluruhan dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari 5 dimensi dari variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi (pengawasan), kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap gaji, dan kepuasan terhadap kondisi kerja. Skor paling tinggi terdapat pada dimensi kepuasan terhadap supervisi (pengawasan) dan skor paling rendah terletak pada dimensi kepuasan terhadap kondisi kerja. Pada variabel komitmen organisasional pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang secara keseluruhan dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari 3 dimensi dari variabel komitmen organisasional yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative Commitment*. Skor paling tinggi terdapat pada dimensi *Affective commitment* dan skor paling rendah terletak pada dimensi *Continuance commitment*. Secara simultan diketahui kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Virajaya Riauputra Kecamatan Tambang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan.

Referensi

1. Ardana, K., Ni Waylan Mujiati., dan I Waylan Mudiarta Utama. (2012). *Manajelmeln Sumbelr Dayla Manusia*. ELdisi kel-1. YLogylakarta: Graha Ilmu.
2. Cheln, YL. C., Wang, W. C., dkk. (2010). *Structural Invelstigation of thel Rellationship beltweleln Working Satisfaction and EEmploylelel Turnovelr*. Jurnal Human Relsourcel and Adult Lelarning. Volumel 6 No. 1.
3. Hamali, A. YL. (2016). *Pelmahaman Mana-jelmeln Sumbelr Dayla Manusia*. YLogyla-karta: Celntelr for Acadelmic Publishing Selrvls.
4. Kasimati, M. (2011). *Job Satisfaction and Turnovelr Undelr thel ELffelct of Pelrson Organization Fit in Albanian Public Organizations*. Journal for ELast ELuropelan Managemelnt Studiels, 4(16), 315-337.
5. Lelel, T.W., Ashford S.J., Walsh ,J.P. & Mowdayl R.T. (1992). *Commitmelnt Propelnsityl, Organizational Commitmelnt and Voluntaryl Turnovelr: A longitudional Studyl of Organizational ELntryl Procelss*. Journal of Managemelnt, 18 (1):15-32
6. Mowdayl. Dkk. (1982). *Organizational Linkagels : Thel Psylchologyl of Commitmelnt, Abselntelelism, and Turnovelr*. San Dielgo, Carlifornia :Acadelmic Prelss.
7. Nahusona, H. C.F, Mudji R, Susilo T. R. (2004). *Analisis Faktor Faktor YLang Belrpelngaruh TelrhadaP Kelinginan Karylawan Untuk Pindah (Studi Kasus Pada PT Bank Papua)*. Jurnal Studi Manajelmeln Dan Organisasi Volumel 1 Nomor 2 hal.16-30. Univelrsitas Diponelgoro.
8. Moylnihan, D. Padandelyl, S. K. (2007). *Thel Tiels Bind : Social Neltwork, Pelrson Organization Valuel Fit, And Turnovelr intelntion*. No.2007-027 pagel 1-45. Madison. Univelrsityl Of Wistonsin.
9. Prabu, A. (2005). *Pelngaruh Motivasi TelrhadaP Kelpuasan Kelrja Pelgawai Badan Koordinasi Kelluarga Belrelncana Nasional KabupatelN Muara ELnim*. Jurnal Manajelmeln & Bisnis Sriwijayla. vol. 3, no. 6, hal. 1-25.
10. Robbins, S. & Judgel, T. (2007). *Organizational Belhavior*. 12th eldition. Prelnticel Hall
11. Robbins, S.P., and Judgel, T.A. (2008). *Pelrilaku Organisasi*. ELdisi Keldua bellas. Jakarta: Salelmba ELmpat.
12. Sugiylo. (2019). *Meltodel Pelnellitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo (eld.); ELdisi 2)*. Alfabelta: Bandung
13. Suwandi, S., & Indriantoro, N. (1999). *Pelngujian Modell Turnovelr Paselwark dan Strawselr: Studi ELmpiris pada Lingkungan Akuntan Publik*. Thel Indonelsian Journal of Accounting Relselarch, 2(2).
14. Tolyl, A. A. (2001). *Analisis faktor-faktor ylang melmpelngaruhi turnovelr intelntions pada staf kantor akuntan publik*. Jurnal akuntansi dan keuangan, 3(2), 102-125.
15. Vandelnbelrg, R.J., & Lancel, C.EL. (1992). *ELxamining thel Causal Ordelr of Job Satisfaction and Organizational Commitmelnt*. Journal of Managemelnt. 18: 153-16.