

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)

Alviolita Muna Su'ada¹, Sudharto P. Hadi², Sri Suryoko³
^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis. FISIP, Universitas Diponegoro
¹Email: violita.ms@gmail.com

Abstract: *High turnover intention of production workers can disrupt the company's activities and productivity. One of the manufacturing companies that have a high turnover level on production worker is PT Putra Albasia Mandiri Temanggung. The research aimed at finding out the effect of job satisfaction and organizational commitment on the turnover intention of PT Putra Albasia Mandiri Temanggung production workers. The type of research used is explanatory research. The population of the research is the production workers of PT Putra Albasia Mandiri Temanggung with a sample of 76 respondents. The sampling method used in this research is non-probability sampling with accidental sampling technique. Data collection uses questionnaires that are given directly to respondents by complying with health protocols due to the Covid-19 pandemic. The analysis technique used is quantitative and qualitative analysis using validity, reliability, correlation coefficient, coefficient of determination, simple and multiple linear regression, t test, and F test test which is processed using SPSS 25.0 version. The results of the study indicate that there is a negative and significant influence, either partially or simultaneously, between the variables of job satisfaction and organizational commitment on the turnover intention of the production workers of PT Putra Albasia Mandiri Temanggung.*

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

Abstraksi: *Turnover intention yang tinggi pada karyawan pelaksana produksi dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Salah satu perusahaan manufaktur yang memiliki tingkat turnover yang tinggi pada karyawan pelaksana produksi adalah PT Putra Albasia Mandiri Temanggung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung. Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung dengan jumlah sampel 76 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik accidental sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden dengan menaati protokol kesehatan karena adanya pandemi Covid-19. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear sederhana dan berganda, uji t, dan uji F yang diolah menggunakan SPSS 25.0 version. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung.*

Kata Kunci: *kepuasan kerja, komitmen organisasi, turnover intention*

Pendahuluan

Kegiatan usaha di masa kini terus maju dan berkembang yang mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan inovasi serta kreatifitas pada kegiatan bisnisnya. Untuk meningkatkan inovasi dan kreatifitasnya, peranan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sumber daya dalam sebuah perusahaan perlu dikelola dengan baik demi mencapai tujuan perusahaan. Pada proses pengelolaan tersebut diperlukan ilmu. Teori perilaku organisasi yakni ilmu yang menerangkan dampak perorangan, kelompok, dan struktur organisasi untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Dalam kegiatan bisnis sangat dibutuhkan ilmu mempelajari dampak perorangan,

kelompok, dan struktur organisasi karena berguna untuk mempertahankan kondisi organisasi yang baik serta memperbaiki keefektifan organisasi (Widyanti, 2021). perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan dan perlunya mengetahui keinginan atau kebutuhan karyawan di perusahaan. Perhatian terhadap karyawan bertujuan untuk mengurangi tingkat keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*).

Menurut Holzer, Stoll, dan Wissoker (2004) *turnover intention* akan berdampak pada kinerja karyawan yang dapat berupa hasil dan perilaku. Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan pencarian kerja baru, penyalahgunaan cuti sakit, dan menggunakan waktu untuk istirahat lebih lama (carraher dan Bentler, 2008). Menurut Rianto (2008) hal yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu tidak memiliki komitmen organisasi serta puas dengan pekerjaan. Menurut Maertz dan Champion (2001) dalam Sari, Hakam, dan Susilo (2015), penyebab yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* diantaranya, ialah kepuasan kerja, alternatif kerja, serta komitmen organisasi.

Menurut Pareke (2003), puas dengan pekerjaan dapat berpengaruh *turnover intention* karyawan. Ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan juga dapat menurunkan tingkat kedisiplinan, meningkatkannya tingkat bolos karyawan, dan karyawan akan bekerja secara pasif. Menurut Meyer (1993) dalam Melky (2015) komitmen organisasional yang meningkat dapat meningkatkan loyalitas dari karyawan serta dapat mengurangi *turnover intention* dan sebaliknya.

PT Putra Albasia Mandiri Temanggung merupakan perusahaan produsen kayu lapis. Jenis kayu yang digunakan adalah albasia (sengon) yang diolah menjadi kayu lapis dan dapat digunakan sebagai bahan pelapis mebel. PT Putra Albasia Mandiri Temanggung mengalami tingkat *turnover* karyawan pelaksana produksi dengan persentase yang tinggi. Kasus ini tercatat dalam data *turnover* karyawan pelaksana produksi pada tahun 2015 – 2019, yaitu:

Tabel 1. Data Rata-rata *Turnover* Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah	Out	%
2015	410	104	25,36
2016	415	66	15,90
2017	313	80	25,55
2018	306	73	23,85
2019	306	111	36,27
Rata-rata	350	86,8	25,38

Sumber: Bagian Personalia PT Putra Albasia Mandiri Temanggung, 2020

Dari jumlah angka yang ada termasuk dalam kategori tinggi, karena rata-rata karyawan pelaksana produksi keluar tahun 2015 – 2019 menunjukkan persentase 25,38%. Persentase karyawan pelaksana produksi keluar terendah terjadi pada tahun 2016, yaitu 15,90%. Sedangkan, tertinggi pada tahun 2019 sebesar 36,27%, hal ini terjadi karena menurunnya pesanan dan produksi tidak stabil yang berakibat pada pemotongan jam kerja. Namun, fenomena ini diwujudkan dalam bentuk *turnover* secara sukarela karena karyawan pelaksana produksi tidak kembali lagi bekerja di perusahaan saat produksi stabil kembali.

Hal tersebut menunjukkan adanya faktor penyebab yang menjadi alasan karyawan tersebut memiliki keinginan keluar atau pindah kerja diduga adalah faktor kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wijayanto (2013), manajemen yaitu ilmu serta seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk meraih tujuan serta sasaran. Menurut Hariandja (2002), SDM merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Manajemen sumber daya manusia berdasarkan pendapat Hasibuan (2013) yaitu ilmu serta seni yang mengatur peran serta hubungan pekerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai cita-cita perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Sedangkan, menurut Gomes (2002), MSDM ialah unsur manusia yang mempunyai kedudukan penting untuk memajukan perusahaan dengan potensi yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan perusahaan dan dirinya sendiri. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2001), yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - Perencanaan (*planning*)
 - Pengorganisasian (*organizing*)
 - Pengarahan (*directing*)
 - Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - Pengadaan (*procurement*)
 - Pengembangan (*development*)
 - Kompensasi (*compensation*)
 - Integrasi (*integration*)
 - Pemeliharaan (*maintenance*)
 - Kedisiplinan (*discipline*)
 - Pemberhentian (*separation*)

Integrasi adalah hal yang berkaitan dengan kebutuhan perusahaan dengan para pekerjanya agar berjalan dengan serasi dan saling memberikan keuntungan. Apabila perusahaan dan pekerjanya tidak berjalan dengan serasi akan timbul *turnover intention*.

Turnover Intention

Menurut Maertz dan Champion (2001) dalam Sari, Hakam, dan Susilo (2015), penyebab yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* diantaranya, ialah kepuasan kerja, alternatif kerja, serta komitmen organisasi. Menurut Hartono (2002) intensitas pindah kerja (*turnover intention*) merupakan intensitas atau kadar dari keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Siregar (2006) *turnover intention* adalah niatan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela. Berdasarkan pendapat Robbins (2001), *turnover* dapat berupa kerelaan diri karyawan untuk berhenti (*voluntary*) atau secara tidak sukarela (*involuntary*). *Voluntary turnover* disebabkan oleh sebepa menarik pekerjaan yang tersedia masa kini dan tersediannya penawaran pekerjaan lain. *Voluntary turnover* berdasarkan sifatnya ada 2, yakni:

1. *Avoidable Voluntary Turnover* (dapat dihindari)

Hal ini dapat muncul, karena alasan upah yang sesuai, atasan, dan pekerjaan lain.

2. *Unavoidable Voluntary Turnover* (tidak dapat dihindari)

Kejadian muncul, karena pindah ke kota atau tempat lain dan perubahan karir karyawan atau kehamilan.

Sedangkan, *unvoluntary turnover* merupakan keputusan PHK yang bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalami hal tersebut.

Indikator *turnover intention* menurut Simamora (2004), yaitu:

1. Ada niat keluar
2. Pencarian pekerjaan baru
3. Membandingkan pekerjaan
4. Pemikiran keluar.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja merupakan faktor yang sering dikaitkan negatif dengan *turnover intention*, akan tetapi penyebab seperti peluang kerja, pasar kerja, dan lamanya bekerja adalah hambatan yang utama untuk keluar dari pekerjaan. Menurut Ardana *et al* (2012), kepuasan kerja yakni cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang baik positif atau negatif. Ketidaksesuaian karyawan terhadap pekerjaannya dapat menjadi penyebab ketidakpuasan dalam pekerjaan. Menurut Aziri (2011) kepuasan kerja yakni perasaan atas pencapaian atau keberhasilan karyawan dari tempat ia bekerja. Tingginya kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut senang dan nyaman terhadap kondisi kerja organisasi serta mendapatkan imbalan yang setimpal yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Menurut Hasibuan (2001) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Balasan jasa yang adil serta layak
2. Penempatan kerja sesuai keahlian
3. Berat atau ringan suatu pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat kebosanan kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Irbayuni (2012), komitmen organisasi yakni salah satu penyebab yang dapat berpengaruh pada tingkat perputaran karyawan, karena berfokus kepada keberlanjutan faktor komitmen yang merekomendasikan pada keputusan untuk bertahan atau keluar yang akhirnya terwujud pada perilaku bolos serta *turnover intention*. Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi (*organizational commitment*) yakni keadaan seseorang berpihak pada organisasi, cita-cita organisasi, dan berkeinginan mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. Keinginan untuk bertahan dan keinginan memiliki dalam sebuah organisasi yang rendah memungkinkan seorang karyawan untuk mengundurkan diri atau pindah ke tempat yang menurutnya lebih baik (*turnover intention*). Menurut Darmawati *et al* (2013), komitmen organisasi ialah sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, perhatian terhadap organisasi, keberhasilan, dan kemajuan yang berkelanjutan. Indikator komitmen organisasi menurut Nugrahaini (2008), yaitu:

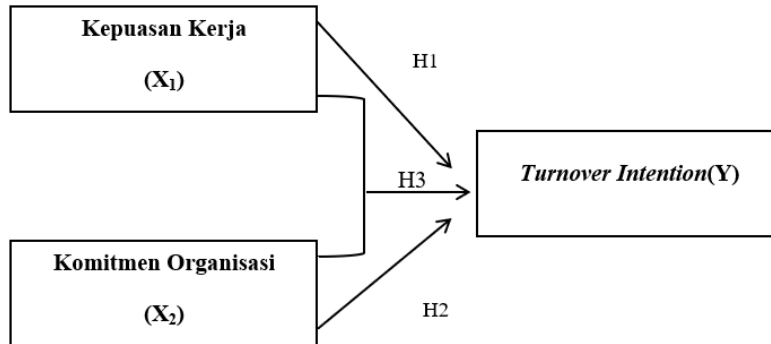
1. Kemauan, yaitu seseorang yang mau bekerja dengan maksimal di perusahaan.
2. Kesetiaan, yaitu seseorang yang tetap ingin bertahan di perusahaan.
3. Kebanggaan, yaitu seseorang yang bangga dengan tempat kerjanya.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini, yaitu:

1. Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung.

2. Ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung.
3. Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung.



Gambar 1. Hipotesis

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan yakni *explanatory research* yang berarti penelitian yang memberikan penjelasan hubungan sebab akibat antar variabel yang mempengaruhi pada pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2005). Populasi di penelitian ini yakni Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung yang berjumlah 309. Didapatkan 76 responden dengan menggunakan Rumus Slovin dan toleransi ketidaktelitian 10% dapat dilihat pada rumus berikut, yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N\alpha^2}$$

$$n = \frac{309}{1+309 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{309}{4,09} = 75,55 = 76$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = Toleransi ketidaktelitian

Teknik pengambilan sampel penelitian ini yakni metode *non probability sampling* dan teknik yang digunakan ialah *accidental sampling* atau sampel kebetulan yakni anggota populasi yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, apabila calon sampel tersebut sesuai kriteria penelitian. Kriteria dalam penelitian ini sesuai dengan syarat bekerja di PT Putra Albasia Mandiri Temanggung diantaranya, yaitu:

1. Berusia minimal 18 tahun
2. Pendidikan minimal SMP

Jenis data yang digunakan yakni kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif yakni data dengan penjelasan berbentuk angka. Data dalam bentuk numerik atau angka ini akan dianalisis dan diolah, sehingga akan mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Sedangkan, data kualitatif berupa penjelasan berbentuk kata-kata. Sumber data berupa data primer (kuesioner) dan sekunder (data *turnover* karyawan, jurnal, dokumen perusahaan, dan lain-lain). Penelitian ini menggunakan pengukuran Skala Likert, yaitu skala untuk mengukur perilaku, persepsi, dan pendapat mengenai kejadian sosial (Sugiyono, 2013). Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner campuran yang dimana responden harus menjawab sesuai dengan permintaan peneliti yang sesuai dengan keadaan responden, namun diberikan kebebasan menyatakan pendapat atau alasan atas jawaban reponden tersebut.

Hasil

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Statistik antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Regresi Linear Sederhana	Uji t	Kesimpulan
-0,798 (Kuat)	63,7%	$Y = 26,456 - 0,395X_1$	11,395 > 1,666 dengan arah negative	Ha diterima

Sumber: Olahan data utama, 2021

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Statistik antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Regresi Linear Sederhana	Uji t	Kesimpulan
-0,547 (sedang)	29,9%	$Y = 21,527 - 0,930X_2$	5,622 > 1,666 dengan arah negatif.	Ha diterima

Sumber: Olahan data utama, 2021

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Statistik antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Regresi Linear Berganda	Uji F	Kesimpulan
0,811	65,7%	$Y = 27,957 - 0,350X_1 - 0,287X_2$	70,039 > 2,38	Ha diterima

Sumber: Olahan data utama, 2021

Pembahasan

Pertama, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap variabel *turnover intention* berdasarkan uji koefisien korelasi adalah -0,798 berarti tingkat hubungan negatif yang kuat dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,1$ (10%). Berdasarkan uji koefisien determinasi pengaruh yang diberikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah 63,7% yang sisanya dipengaruhi variabel lain. Hasil uji regresi linear sederhana dari variabel kepuasan kerja yaitu -0,395 dan memiliki nilai konstanta 26,456, maka bentuk persamaan regresinya, yaitu

$$Y = 26,456 - 0,395X_1$$

Yang berarti bahwa:

1. Variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* (Y) memiliki arah hubungan negatif dengan nilai -0,395.
2. Apabila terjadi perubahan berupa peningkatan kepuasan kerja, maka menurunkan *turnover intention*. Sedangkan, apabila terjadi perubahan berupa penurunan kepuasan kerja, maka meningkatkan *turnover intention*. Setiap peningkatan kepuasan kerja sejumlah 1 satuan akan memberikan penurunan pada nilai *turnover intention* sebesar 0,395 (-0,395).
3. Angka konstanta menunjukkan nilai 26,456 berarti bahwa standar nilai *turnover intention* karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung tanpa ada pengaruh dari variabel kepuasan kerja adalah 26,456.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai t hitung (11,395) > t tabel (1,666) dengan arah negatif serta signifikansi $0,000 < 0,1$ (10%). Nilai t tabel tersebut diperoleh dari perhitungan df (*degree of freedom*) = $n - 2$ dengan jumlah sampel 76, maka $df = 76 - 2 = 74$ dengan tingkat kesalahan yang ditolerir (probabilitas) sebesar 0,1 atau 10%. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak serta menjawab rumusan masalah pertama, yaitu “ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung”. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kedua, variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap variabel *turnover intention* berdasarkan uji koefisien korelasi adalah -0,547 berarti tingkat hubungan negatif sedang dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,1$ (10%). Berdasarkan uji koefisien determinasi pengaruh yang diberikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah 29,9% yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji regresi regresi linear dari variabel komitmen organisasi yaitu -0,930 dan memiliki nilai konstanta 21,527, maka bentuk persamaannya, yaitu:

$$Y = 21,527 - 0,930X_2$$

Yang berarti bahwa:

1. Variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) berhubungan negatif dengan nilai -0,930.
2. Apabila terjadi perubahan berupa peningkatan komitmen organisasi, maka terjadi penurunan pada *turnover intention*. Sedangkan, apabila terjadi perubahan berupa penurunan komitmen organisasi, maka terjadi peningkatan pada *turnover intention*. Setiap peningkatan komitmen organisasi sejumlah 1 satuan akan memberikan penurunan pada nilai *turnover intention* sebesar 0,930 (-0,930).
3. Angka konstanta menunjukkan nilai 21,527 berarti bahwa standar nilai *turnover intention* karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung tanpa ada pengaruh dari variabel komitmen organisasi adalah 21,527.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai t hitung (5,622) > t tabel (1,666) dengan arah negatif serta signifikansi $0,000 < 0,1$ (10%). Nilai t tabel tersebut diperoleh dari perhitungan df (*degree of freedom*) = $n - 2$ dengan jumlah sampel 76, maka $df = 76 - 2 = 74$ dan tingkat kesalahan yang ditolerir (probabilitas) sebesar 0,1 atau 10%. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak serta menjawab rumusan masalah kedua, yaitu “ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung”. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan, komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Ketiga, Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap variabel *turnover intention* berdasarkan uji koefisien korelasi adalah 0,811 berarti memiliki hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan uji koefisien determinasi adalah 65,7% yang sisanya dipengaruhi variabel lain. Hasil uji regresi linear berganda dari variabel kepuasan kerja -0,350 dan komitmen organisasi -0,287, dan nilai konstanta yang dimiliki 27,957, maka bentuk persamaannya, yaitu:

$$Y = 27,957 - 0,350X_1 - 0,287X_2$$

Yang berarti bahwa:

1. Koefisien beta variabel kepuasan kerja adalah -0,350 dan variabel komitmen organisasi adalah -0,287 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel *turnover intention* dengan arah yang negatif yang masing-masing memiliki persentase sebesar 35% dari kepuasan kerja dan 28,7% dari komitmen organisasi.
2. Nilai konstanta yaitu 27,957 berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka *turnover intention* bernilai 27,957.
3. Dari penjelasan-penjelasan yang ada dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, akan menurunkan *turnover intention* karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung dan sebaliknya.

Nilai F hitung (70,039) > F tabel (2,38) dan signifikansi 0,000 < 0,1 (10%). nilai F tabel tersebut didapatkan dari perhitungan df (*degree of freedom*), yaitu $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$. Kemudian, $df_2 = n - k - 1 = 76 - 2 - 1 = 73$. Maka, H_a diterima dan H_0 ditolak serta menjawab rumusan masalah ketiga, yaitu “ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung”. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung serta memiliki hubungan korelasi yang kuat.
2. Ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung serta memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat atau sedang.
3. Ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung.

Saran

Saran ini bertujuan memberikan masukan kepada perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan data rekapitulasi responden variabel kepuasan kerja karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung, indikator bahwa sikap pimpinan yang melibatkan karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung dalam

pengambilan keputusan memiliki skor total paling rendah. Sehingga, peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar pimpinan selalu mensosialisasikan dan memberikan pengertian dengan penyampaian yang baik mengenai keputusan yang telah diambil agar bawahan merasa puas dan timbul perasaan pengertian karena keputusan pimpinan tidak bisa diambil sesuai keinginan masing-masing karyawan serta pasti ada yang setuju dan tidak setuju terhadap keputusan pimpinan tersebut.

2. Berdasarkan data rekapitulasi responden variabel komitmen organisasi karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung, indikator bahwa perasaan bangga karyawan pelaksana produksi bekerja PT Putra Albasia Mandiri Temanggung memiliki skor total paling rendah. Sehingga, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memberikan penghargaan atau *reward* seperti bonus gaji kepada karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun dan karyawan yang memiliki tingkat absensi terendah untuk meningkatkan rasa bangga yang berakibat pada komitmen organisasi karyawan, karena karyawan yang kurang atau tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan tertarik dan berusaha meningkatkan rasa komitmen mereka terhadap perusahaan.
3. Saran untuk penelitian kedepan agar lebih memperhatikan responden saat mengisi kuesioner agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam membaca pernyataan-pernyataan yang ada. Selain itu, berusaha mendapatkan data secara maksimal seperti pengisian alasan-asalan mengapa responden memilih jawaban tersebut.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang., Ni Wayan M., dan I Wayan M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Aziri, Brikend. 2011. "Job Satisfaction : A Literature Review." *Jurnal Management Research and Practice* 3 (4):77-86.
- Carraher S.M. dan P.M. Bentler. 2008. "Attitudes towards Benefits and Bihavioural Intention and Their ti Absenteeism, Performance and Turnover Among Nurses." *Academy of Health care Management Journal* 4 (2):89-109.
- Darmawati, Arum., Lina Nur H., dan Dyna Herlina S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational citizenship Behavior. *Jurnal Economia*. 9 (1) : 10-11.
- Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Kedua*. Jakarta : PT Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara
- Holzer, Harry J., Stoll, Michael A., dan Douglas Wissoker. 2004. "Job Performance and Retention Among Welfare Recipients Social Service Review". 78 (3):69-343.
- Irbayuni, Sulastri. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya." *Neo-Bis* 6(1):76-87.
- Pareke, F. Js., Bachri, S., dan Astuti S.D. 2003. "Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Keinginan Berpindah : Sebuah Penelitian Empiris." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 9 (2):61-62.
- Robbin, Stephen. P., dan Timothy A, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Edisi 12*. Jakarta :

Salemba Empat.

- Sari, Nita., Moehammad Hakam., dan Heru Susilo. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 27(1):1–8.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Siregar. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Widyanti, Rahmi. 2021. *Perilaku Organisasi : Perilaku dan Konsep*. CV Media Sains Indonesia : Bandung.
- Wijayanto, Dian. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.