



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention di PT Elastis Reka Aktif

Mawaddatul Ulya¹

Entrepreneurship, Darunnajah University
mawaddatululya@darunnajah.ac.id

Received 24 Desember 2024 | Revised 26 Desember 2024 | Accepted 30 Desember 2024

*Author's correspondence

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention di PT Elastis Reka Aktif. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif asosiatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada sampel yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention, dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,837 yang menjelaskan 70,1% dari varians. Komitmen Organisasional juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan Turnover Intention, dengan koefisien korelasi sebesar 0,630, menjelaskan 39,7% dari varians. Secara bersama-sama, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional memberikan pengaruh signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,843 dan koefisien determinasi sebesar 0,710, menjelaskan 71,0% dari varians Turnover Intention. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dalam mengurangi turnover karyawan. Organisasi dapat meningkatkan stabilitas tenaga kerja dan mengurangi gangguan operasional dengan mengatasi faktor-faktor tersebut. Membangun budaya kerja yang mendukung kepuasan dan komitmen karyawan sangat penting untuk mendorong retensi, meningkatkan semangat kerja, dan mencapai keberhasilan jangka panjang organisasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional; Turnover Intention

Abstract

This study explores the impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intentions at PT Elastis Reka Aktif. The research employed a survey method with an associative descriptive approach, collecting data through questionnaires distributed to a randomly selected sample. The findings reveal a strong and significant relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions, with a Pearson correlation coefficient of 0.837, explaining 70.1% of the variance. Organizational Commitment also shows a significant positive relationship with Turnover Intentions, with a correlation coefficient of 0.630, accounting for 39.7% of the variance. When combined, Job Satisfaction and Organizational Commitment exert a significant influence, with a correlation coefficient of 0.843 and a determination coefficient of 0.710, explaining 71.0% of the variance in Turnover Intentions. The results underscore the critical role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in mitigating employee turnover. Organizations can enhance workforce stability and reduce operational disruptions by addressing these factors. Fostering a culture that supports employee satisfaction and commitment is essential for promoting retention, improving morale, and achieving long-term organizational success.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentions



PENDAHULUAN

Turnover karyawan merupakan tantangan besar yang sering dihadapi oleh organisasi karena secara langsung memengaruhi stabilitas tenaga kerja, efisiensi operasional, dan produktivitas secara keseluruhan. Turnover intention, yang didefinisikan sebagai keinginan sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi, dipengaruhi oleh berbagai factor, termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Allen et al., 2010). Tingginya turnover intention sering kali menyebabkan peningkatan biaya perekrutan, kehilangan karyawan yang terampil, serta gangguan dalam alur kerja organisasi.

Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional karyawan terhadap pekerjaannya dan dipengaruhi oleh factor-factor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier (Lum et al., 1998; Sharma & Dhar, 2016). Karyawan yang puas cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, tetap loyal kepada organisasi, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Meyer et al., 2002). Sebaliknya, ketidakpuasan sering mengakibatkan rendahnya keterlibatan karyawan dan tingginya kemungkinan mereka mencari pekerjaan di tempat lain (Griffeth, 2000).

Disisi lain, komitmen organisasional mencerminkan keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi. Komitmen ini mencakup kesediaan karyawan untuk berusaha demi keberhasilan organisasi dan tetap menjadi bagian dari organisasi meskipun menghadapi tantangan (Eslami & Gharakhani, 2012; Meyer et al., 2002). Komitmen organisasional yang tinggi sering berkorelasi dengan rendahnya turnover intention, sedangkan kurangnya komitmen meningkatkan risiko keluarnya karyawan (Allen et al., 2010).

Penelitian ini berfokus pada PT Elastis Reka Aktif, sebuah perusahaan yang menghadapi masalah turnover yang mungkin disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja dan lemahnya komitmen organisasional. Dengan menganalisis factor-factor ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan praktis yang dapat diterapkan untuk mengurangi turnover intention dan menciptakan tenaga kerja yang lebih stabil serta berkomitmen.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif asosiasi (Sekran & Bougie, 2011) untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention di PT Elastis Reka Aktif. Desain penelitian ini berfokus pada identifikasi hubungan antar variable dan pengukuran tingkat pengaruhnya (Creswell, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Elastis Reka Aktif. Sampel penelitian dipilih menggunakan Teknik simple random sampling untuk memastikan representasi yang merata di seluruh basis karyawan. Pendekatan ini bertujuan untuk meminimalkan bias dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian (Fowler, 2013).

Data dikumpulkan melalui kuisioner terstruktur (Bryman & Bell, 2015) yang dirancang untuk mengukur tiga variable utama :

1. Kepuasan Kerja : Diukur melalui indikator seperti kompensasi, lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, dan hubungan dengan rekan kerja.
2. Komitmen Organisasional : Diukur melalui emosional, loyalitas, dan kesediaan untuk mendukung tujuan organisasi.
3. Turnover Intentions: Dievaluasi berdasarkan factor-factor seperti absensi, kurangnya keterlibatan, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Data dianalisis menggunakan alat statistik untuk mengidentifikasi hubungan dan menentukan signifikansi antar variabel (Field, 2017). Analisis utama meliputi: statistik deskriptif, analisis korelasi pearson, dan analisis regresi berganda.

Pendekatan metodologis ini memastikan keandalan dan validitas temuan, memberikan wawasan mendalam tentang factor-factor yang mempengaruhi Turnover Intention di PT Elastis Reka Aktif.

HASIL Dan PEMBAHASAN

Hasil

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa tingkat Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara keseluruhan berada pada kategori sedang, dengan beberapa variasi dalam tanggapan antar

departemen. Mayoritas responden menunjukkan sikap netral hingga positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional mereka. Namun, terdapat kekhawatiran terkait peluang pengembangan karier dan kompensasi. Turnover intention dilaporkan relatif tinggi tinggi, yang mengindikasi risiko potensial bagi perusahaan dalam hal retensi karyawan.

Analisis Korelasi

Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Terdapat korelasi positif yang kuat antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention, dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja, semakin rendah kemungkinan Turnover Intention. Kepuasan kerja menjelaskan 70,1% dari variasi pada Turnover Intention.

Tabel 1. Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

| | | Coefficients ^a | | | | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 2.115 | 3.131 | | .676 | .501 | | | |
| | Kepuasan Kerja (X2) | .853 | .065 | .837 | 13.085 | .000 | .837 | .837 | .837 |

a. Dependent Variabe : Turnover Intentions (Y)

Komitmen Organisasional dan Turnover Intention

Terdapat korelasi positif yang sedang antara Komitmen Organisasional dan Turnover Intention, dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat Komitmen Organisasional yang lebih tinggi cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Komitmen Organisasional menjelaskan 39,7% dari variasi pada Turnover Intention.

Tabel 2. Koefisien Korelasi Komitmen Organisasional dan Turnover Intention

| | | Coefficients ^a | | | | | | | |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 20.937 | 2.610 | | 8.021 | .000 | | | |
| | Komitmen Organisasional (X2) | .492 | .071 | .630 | 6.930 | .000 | .630 | .630 | .630 |

a. Dependent Variabe : Turnover Intentions (Y)

Pengaruh Gabungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Model gabungan ini memiliki koefisien korelasi Pearson sebesar 0,843 dan koefisien determinasi sebesar 0,710, yang menjelaskan 71,0% dari variasi dalam Turnover Intention. Hasil ini menegaskan pentingnya kedua faktor ini secara bersamaan dalam menentukan niat karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Regresi Linier

Tabel 3. Regresi Linier Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

| | | Coefficients ^a | | | | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--|--|--|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | 2.115 | 3.131 | | .676 | .501 | | | |
| | Kepuasan Kerja (X1) | .853 | .065 | .837 | 13.085 | .000 | | | |

a. Dependent Variabe : Turnover Intentions (Y)

Persamaan regresi yang diperoleh: $\hat{Y} = 2.115 + 0.853X1$

Tabel 4. Regresi Linier Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.937 | 2.610 | | 8.021 | .000 |
| | Komitmen Organisasional | .492 | .071 | .630 | 6.930 | .000 |

a. Dependent Variabe : Turnover Intentions (Y)

Persamaan regresi yang diperoleh: $\hat{Y} = 20.937 + 0.492X_2$

Regresi Berganda Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Tabel 5. Regresi Berganda X1 dan X2 terhadap Y Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 515 | 3.129 | | .484 | .630 |
| | Kepuasan Kerja | .766 | .067 | .752 | 8.825 | .000 |
| | Komitmen Organisasional | .100 | .066 | .128 | 1.507 | .136 |

a. Dependent Variabe : Turnover Intentions (Y)

Persamaan regresi yang diperoleh: $\hat{Y} = 1.515 + 0.766X_1 + 0.100X_2$. Persamaan regresi ini menggambarkan pengaruh gabungan antara kedua variable, yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2), terhadap Turnover Intention.

Interpretasi Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional memiliki peran penting dalam membentuk Turnover Intention karyawan. Kepuasan Kerja merupakan prediktor paling signifikan, diikuti oleh Komitmen Organisasional. Hasil ini menyarankan bahwa meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi yang lebih baik, peluang pengembangan karier, dan perbaikan lingkungan kerja dapat secara signifikan mengurangi Turnover Intention. Selain itu, memperkuat komitmen organisasional dengan membangun loyalitas, keterlibatan karyawan, dan keselarasan nilai-nilai organisasi juga dapat membantu mengurangi tingkat turnover karyawan.

Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi PT Elastis Reka Aktif untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi dampak negatif dari turnover.

Pembahasan

Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Penelitian ini menegaskan adanya hubungan negative yang signifikan antara Kepuasan kerja dan Turnover Intention (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2012) . Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, terutama dalam hal kompensasi, peluang karier, dan lingkungan kerja, lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menekankan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan harapan karyawan untuk memberikan rasa kepuasan.

Komitmen Organisasional dan Turnover Intention

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih loyal dan kecil kemungkinan mencari pekerjaan di tempat lain. Memperkuat keterikatan emosional dan

menciptakan budaya kerja yang penuh kepercayaan dan dukungan dapat membantu membangun komitmen organisasional (Schermerhorn, 2014).

Efek Gabungan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional

Penelitian ini juga menemukan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama memiliki dampak signifikan dalam mengurangi Turnover Intention, menjelaskan 71% dari varians. Temuan ini mendukung kerangka teori yang menekankan peran interaksi antara kepuasan dan komitmen dalam membentuk perilaku karyawan. Penelitian sebelumnya (Luthans et al., 2008; Mobley, 1982), juga menunjukkan bagaimana kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi retensi karyawan.

Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan retensi karyawan, yang pada akhirnya bermanfaat bagi masyarakat secara luas. Ketika perusahaan berinvestasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional, mereka berkontribusi pada tenaga kerja yang lebih stabil, penurunan tingkat pengangguran, dan pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Temuan ini dapat menjadi panduan untuk inisiatif berbasis masyarakat seperti program pelatihan tenaga kerja, desain pekerjaan yang lebih baik, dan strategi keterlibatan karyawan.

Dengan menerapkan wawasan ini, organisasi seperti PT Elastis Reka Aktif tidak hanya dapat meningkatkan stabilitas internal mereka tetapi juga menjadi contoh bagi bisnis lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan berorientasi pada manusia. Pendekatan ini mendukung pembangunan masyarakat jangka panjang dengan mengatasi tantangan tenaga kerja dan memperkuat ketahanan ekonomi.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini:

Kepuasan Kerja memiliki dampak negatif yang kuat dan signifikan terhadap Turnover Intention, menjelaskan 70,1% dari varians. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.

Komitmen Organisasional juga secara signifikan dan negatif memengaruhi Turnover Intention, menjelaskan 39,7% dari varians. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan loyalitas tinggi terhadap organisasi menunjukkan niat keluar yang lebih rendah.

Ketika digabungkan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Satisfaction secara signifikan memengaruhi Turnover Intention, menjelaskan 71,0% dari varians. Hal ini menunjukkan peran penting kedua faktor ini dalam mengurangi turnover karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, D., Bryant, P., & Vardaman, J. (2010). Retaining Talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/AMP.2010.51827775>
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business Research Methods*. Oxford University Press. <https://books.google.co.id/books?id=17u6BwAAQBAJ>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=4uB76IC_pOQC
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). *ARPN Journal:: Organizational Commitment and Job Satisfaction of Science and Technology*. 2(2). <http://www.ejournalofscience.org85>
- Field, A. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics: North American Edition*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=CPFJDwAAQBAJ>
- Fowler, F. J. (2013). *Survey Research Methods*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=WM11AwAAQBAJ>
- Griffeth, R. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00043-X](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00043-X)
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment? In *Source: Journal of Organizational Behavior* (Vol. 19, Issue 3).

- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/JVBE.2001.1842>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley. <https://books.google.co.id/books?id=pmAwnQAACAAJ>
- Schermerhorn, J. R. (2014). *Management / John R. Schermerhorn Jr... [et al.]*. (5th Asia-Pacific ed.). John Wiley and Sons Australia, Ltd.
- Sekran, U., & Bougie, R. (2011). *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS: A SKILL BUILDING APPROACH, 5TH ED*. Wiley India Pvt. Limited. <https://books.google.co.id/books?id=lwdNpwAACAAJ>
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff. *Personnel Review*, 45(1), 161–182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2012). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.