



## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN YAYASAN AL MUJAHIDIN PAMULANG

Yhonanda Harsono<sup>1</sup>, Eka Aprilianty<sup>2</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
yhonanda2906@gmail.com, ekaaprianty9@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Sampling dengan menggunakan metode sampel jenuh atau menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu 80 responden. Pengujian pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), Uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan f). Hasil penelitian pengujian hipotesis secara parsial variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-1,805 < 1,9912$  dan dengan nilai perolehan signifikansi sebesar  $0,075 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan artian tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang, pada variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,610 > 1,9912$  dengan nilai perolehan signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artian terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang. Sedangkan Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $3,438 > 3,12$  dengan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artian variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil nilai koefisiensi determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,082 atau sama dengan 8,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel komitmen organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 8,2% sedangkan sisanya sebesar 91.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; *Turnover Intention*.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention either partially or simultaneously. This research method uses descriptive quantitative methods, the data collection method used is a questionnaire questionnaire. Sampling using the saturated sample method or using the entire population as a sample of 80 respondents. Tests in this study include validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, hypothesis test (t and f test). The results of the partial hypothesis testing of the Job Satisfaction variable show the value of  $t_{count} < t_{table}$  or  $-1.805 < 1.9912$  and with a significance acquisition value of  $0.075 > 0.05$  then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, which means that there is no significant and*



*insignificant effect between Job Satisfaction. on Employee Turnover Intention at the Al Mujahidin Pamulang Foundation, the Organizational Commitment variable shows a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $2.610 > 1.9912$  with a significance value of  $0.011 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that there is a significant influence between organizational commitment to Employee Turnover Intention at Al Mujahidin Foundation Pamulang. Meanwhile, simultaneous hypothesis testing was obtained by  $f_{count} > f_{table}$  or  $3.438 > 3.12$  with a significance value of  $0.037 < 0.05$ , so it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that the variables of job satisfaction and organizational commitment have a significant positive effect on turnover intention. Based on the results of the coefficient of determination or R Square is 0.082 or equal to 8.2%. This figure means that the variable job satisfaction (X1) and organizational commitment variable (X2) simultaneously (together) affect the Turnover Intention (Y) variable by 8.2% while the remaining 91.8% is influenced by other factors not examined. in this research.*

**Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Turnover Intention.**

## A. PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara organisasi lainnya untuk mendapatkan pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang lebih efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Manusia sebagai sumber daya merupakan unsur yang terpenting bagi kelancaran organisasi. Dapat dikatakan demikian karena manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin guna mencapai prestasi yang diinginkan organisasi. Menurut Novitasari (2017:85) “Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi dan ditempatkan seacara tepat kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya serta di motivasi supaya memberi banyak manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi.” Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Maju ataupun mundurnya perusahaan atau organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata melainkan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Sebuah organisasi tidak pernah terlepas dengan kondisi perputaran pegawai (intensitas turnover). Menurut Wirawan (2017:2) “Keluar adalah meninggalkan organisasi, pindah ke unit kerja lainnya, berupaya keluar dari situasi ketidakpuasan. Turnover intention mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa turnover intention mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.” Terjadinya Turnover merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki perusahaan. Turnover



karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Pada dasarnya, Turnover dibutuhkan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat turnover tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi.

Penelitian ini mengambil objek pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang. Yayasan Al Mujahidin Pamulang adalah lembaga sosial yang bergerak dibidang dakwah, pendidikan, ekonomi dan sosial keagamaan. Yayasan Al Mujahidin Pamulang memiliki beberapa bidang dan lembaga dalam menjalankan program-program kerja yaitu bidang Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH), bidang Dewan Kemakmuran Masjid (DKM), bidang Baitul Maal Wa Tamwil (BMT), Bidang Pendidikan (SMP), Bidang Pengembangan Masyarakat dan Ekonomi Umat, Bidang Pemuda dan Peranan Muslimah.

Berikut data turnover karyawan berdasarkan hasil pra survey karyawan Yayasan Al Mujahidin Pamulang tahun 2021 yang ditunjukkan pada Tabel 1

Table 1.1  
 Data Kepuasan Kerja Karyawan Periode 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Resign	Alasan Resign			
		Tidak cocok dengan pekerjaan	Gaji	Promosi	Rekan Kerja
2016	7 Orang	1 Orang	4 Orang	2 Orang	-
2017	5 Orang	2 Orang	2 Orang	1 Orang	-
2018	6 Orang	3 Orang	2 Orang	1 Orang	-
2019	13 Orang	2 Orang	6 Orang	3 Orang	2 Orang
2020	9 Orang	3 Orang	4 Orang	1 Orang	1 Orang
<b>Total</b>	<b>40 Orang</b>	<b>11 Orang</b>	<b>18 Orang</b>	<b>8 Orang</b>	<b>3 Orang</b>
		27,5%	45%	20%	7,5%

Salah satu penyebab turnover intention adalah Kepuasan Kerja. Menurut Siagian (2018:295) “Kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsepnya maupun arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.”

Berdasarkan observasi dan wawancara (tidak terstruktur) yang dilakukan dapat dilihat bahwa tingginya tingkat turnover karyawan pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang salah satunya disebabkan oleh faktor kepuasan kerja. Berikut Data Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Al Mujahidin Pamulang Periode tahun 2016-2020.

Penyebab lain dari adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan yaitu terjadinya penurunan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Apabila seseorang berada pada tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat komitmennya untuk loyal pada perusahaan juga akan meningkat. Ketika komitmen organisasi dari karyawan tinggi maka keinginan *turnover* akan rendah.

## B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:117) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak onyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.” Menurut Priansa (2018:291) “kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang atau tidak



suka sebagai hasil pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.” Penulis dapat menyimpulkan bahwa “Kepuasan Kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang puas atau tidak puas atas pekerjaan yang dilakukannya.”

### Komitmen Organisasi

Menurut Yulk dalam Priansa (2018:233) “komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan organisasional dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasional.” Sedangkan menurut Wibowo (2017:430) “komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.” Penulis menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap loyalitas karyawan pada suatu organisasi untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut demi keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

### Hipotesis

Sugiyono (2018: 63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dikemukakan diatas yang di telah penulis paparkan, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

- $H_01 = 0$  : tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang
- $H_{a1} \neq 0$  : terdapat pengaruh antara antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang
- $H_02 = 0$  : tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang.
- $H_{a2} \neq 0$  : terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang.
- $H_03 = 0$  : tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang.
- $H_{a3} \neq 0$  : terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang

### C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:215) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang yang berjumlah 80 orang berdasarkan data karyawan 2016-2022. Menurut Sugiyono (2018:215) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* atau mewakili.” Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 80 orang pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang.



Menurut Ghozali (2016:19), “statistik deskriptif memberi gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan *swekness* (kemencengan distribusi)”. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan pengolahan data aplikasi SPSS. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t), Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

## E. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No Item	Kepuasan Kerja		
	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0.712	0.2199	Valid
X1.2	0.755	0.2199	Valid
X1.3	0.494	0.2199	Valid
X1.4	0.781	0.2199	Valid
X1.5	0.806	0.2199	Valid
X1.6	0.691	0.2199	Valid
X1.7	0.778	0.2199	Valid
X1.8	0.759	0.2199	Valid
X1.9	0.802	0.2199	Valid
X1.10	0.718	0.2199	Valid
X1.11	0.772	0.2199	Valid
X1.12	0.842	0.2199	Valid
X1.13	0.824	0.2199	Valid
X1.14	0.824	0.2199	Valid

Sumber : Data SPSS 26.0 diolah, 2022

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

No Item	Komitmen Organisasi		
	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0.577	0.2199	Valid
X2.2	0.657	0.2199	Valid
X2.3	0.586	0.2199	Valid
X2.4	0.777	0.2199	Valid
X2.5	0.631	0.2199	Valid
X2.6	0.638	0.2199	Valid
X2.7	0.582	0.2199	Valid
X2.8	0.571	0.2199	Valid
X2.9	0.604	0.2199	Valid
X2.10	0.574	0.2199	Valid
X2.11	0.527	0.2199	Valid
X2.12	0.783	0.2199	Valid
X2.13	0.492	0.2199	Valid
X2.14	0.564	0.2199	Valid

Sumber : Data SPSS 26.0 diolah, 2022



**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention**

No Item	Turnover Intention		
	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0.518	0.2199	Valid
Y.2	0.545	0.2199	Valid
Y.3	0.584	0.2199	Valid
Y.4	0.762	0.2199	Valid
Y.5	0.465	0.2199	Valid
Y.6	0.63	0.2199	Valid
Y.7	0.729	0.2199	Valid
Y.8	0.692	0.2199	Valid
Y.9	0.71	0.2199	Valid
Y.10	0.67	0.2199	Valid
Y.11	0.615	0.2199	Valid
Y.12	0.663	0.2199	Valid
Y.13	0.593	0.2199	Valid
Y.14	0.625	0.2199	Valid

Sumber : Data SPSS 26.0 diolah, 2022

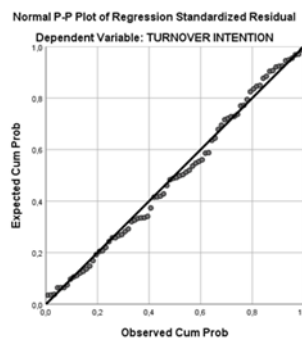
### Uji Reliabilitas

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.943	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.870	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.882	0,60	Reliabel

Dari table diatas hasil uji reliabilitas atas variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) diatas 0 sehingga ketiga variabel tersebut sudah **reliabel** karena r hitung lebih besar dari r tabel.

### Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed)=0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$  maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah **normal**.



## Uji Mutikolinearitas

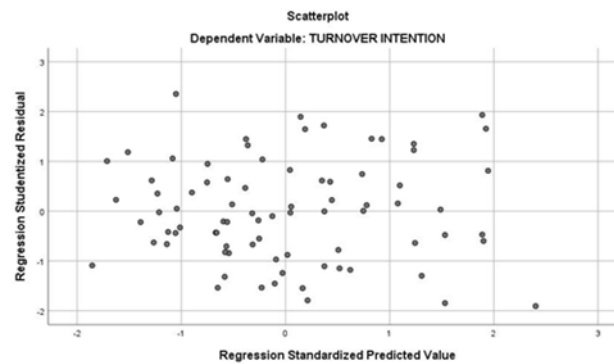
**Tabel 6 Hasil Uji Multikolineritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		tolerance	VIF
1	KEPUASAN KERJA	0.428	2.335
	KOMITMEN ORGANISASI	0.428	2.335

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data SPSS 26 , 2022

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskodasitas dalam model regresi.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.307	6.198		6.342	0.000
	KEPUASAN KERJA	-0.249	0.138	-0.301	-1.805	0.075
	KOMITMEN ORGANISASI	0.469	0.180	0.435	2.610	0.011

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Apabila nilai pada tabel diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:  $Y=39,307 - 0,249 X_1 + 0,469 X_2$



## Uji Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 8 Hasil Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 <sup>a</sup>	0.082	0.058	8.243
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA				
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION				

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat tingkat hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki tingkat hubungan yang rendah terlihat dari nilai korelasi sebesar 0,266.

## Uji Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 <sup>a</sup>	0.082	0.058	8.243
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA				
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION				

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 8,2% sedangkan sisanya 91,8% dipengaruhi faktor lainnya.

## Uji t

**Tabel 10 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	39.307	6.198		6.342	0.000
	KEPUASAN KERJA	-0.249	0.138	-0.301	-1.805	0.075
	KOMITMEN ORGANISASI	0.469	0.180	0.435	2.610	0.011

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Secara parsial bahwa uji t menunjukkan nilai thitung sebesar -1,805, maka dapat diperoleh hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan persamaan  $df1 = k - 1$ ,  $df2 = n - k$ ,  $n = 80$  jumlah variabel bebas 2 maka persamaan tersebut,  $df1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df2 = 80 - 3 = 77$ . diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9912 atau  $-1,805 < 1,9912$  dan dengan nilai signifikansi  $\alpha$ , 0,05, nilai perolehan signifikansi sebesar 0,075, maka  $0,075 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan artian tidak





terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang. Secara parsial bahwa uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,610, maka dapat diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan persamaan  $df1 = k - 1$ ,  $df2 = n - k$ ,  $n = 80$  jumlah variabel bebas 2 maka persamaan tersebut,  $df1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df2 = 80 - 3 = 77$ , dan diperoleh  $t_{tabel}$  1,9912, atau  $2,610 > 1,9912$ . Nilai signifikansi =  $\alpha$ , 0,05 dengan nilai perolehan signifikansi adalah 0.011 atau  $0.011 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan artian terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang.

Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467,194	2	233,597	3,438	,037 <sup>b</sup>
	Residual	5231,556	77	67,942		
	Total	5698,750	79			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION  
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

Secara simultan atau bersama-sama bahwa uji f menunjukkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,12 dengan persamaan  $df1 = k - 1$ ,  $df2 = n - k$ ,  $n = 80$  jumlah variabel bebas 2 maka persamaan tersebut,  $df1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df2 = 80 - 3 = 77$  dan diperoleh hasil  $f_{tabel}$  sebesar 3,12 atau  $3,438 > 3,12$  dan dengan nilai signifikansi  $\alpha$ , 0,05, nilai perolehan signifikansi sebesar 0,037, atau  $0,037 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artian variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention*.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial bahwa uji t menunjukkan nilai thitung sebesar -1,805, maka dapat diperoleh hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan persamaan  $df1 = k - 1$ ,  $df2 = n - k$ ,  $n = 80$  jumlah variabel bebas 2 maka persamaan tersebut,  $df1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df2 = 80 - 3 = 77$ . diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9912 atau  $-1,805 < 1,9912$  dan dengan nilai signifikansi  $\alpha$ , 0,05, nilai perolehan signifikansi sebesar 0,075, maka  $0,075 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan artian tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang.
2. Secara parsial bahwa uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,610, maka dapat diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan persamaan  $df1 = k - 1$ ,  $df2 = n - k$ ,  $n = 80$  jumlah variabel bebas 2 maka persamaan tersebut,  $df1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df2 = 80 - 3 = 77$ , dan diperoleh  $t_{tabel}$  1,9912, atau  $2,610 > 1,9912$ . Nilai signifikansi =  $\alpha$ , 0,05 dengan nilai perolehan signifikansi adalah 0.011 atau  $0.011 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan artian terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Al Mujahidin Pamulang.
3. Secara simultan atau bersama-sama bahwa uji f menunjukkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,12 dengan persamaan  $df1 = k - 1$ ,  $df2 = n - k$ ,  $n = 80$  jumlah variabel bebas 2 maka persamaan tersebut,  $df1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df2 = 80 - 3 = 77$  dan diperoleh hasil  $f_{tabel}$  sebesar 3,12 atau  $3,438 > 3,12$  dan dengan nilai signifikansi  $\alpha$ , 0,05, nilai perolehan signifikansi sebesar 0,037, atau



$0,037 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artian variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention*.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi organisasi harus meningkatkan komitmen karyawannya dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan menambah kesejahteraan karyawan seperti penambahan insentif atau penambahan kepedulian terhadap karyawan dengan jaminan, kesehatan, keselamatan kerja atau rekreasi rutin, untuk para karyawan.
2. Untuk Peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti dengan variabel yang sama agar dapat menambah referensi dan jurnal sehingga peneliti selanjutnya tidak terjadi kendala dalam melakukan riset penelitian pada variabel ini. Selain itu peneliti juga bisa menambahkan jumlah sampel penelitian atau menambahkan variabel lainnya sehingga penelitian yang diriset oleh peneliti mendapat hasil yang diharapkan. Untuk itu semoga saya sebagai peneliti dalam variabel ini dapat membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan pengembangan dalam variabel ini.
3. Bagi masyarakat umum, Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu informasi bagi pembaca untuk mengetahui data tingkat *turnover intention* yang terjadi, serta mampu menjadi rujukan untuk pengambilan keputusan terkait kebijakan-kebijakan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indicator*. Universitas Bangka Belitung: Zanafa Publishing.
- Alfresia. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardianto. (2021). *Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. 2(1), 89-98.
- Danang Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edison. (2017). *Kepemimpinan Organisasi Manajemen Kinerja Perubahan Budaya Organisasi Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan PPMKP: Alfabeta.
- Elmi. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Firdaus. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1-13.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip Press.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.



- Kurniati. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 98-117.
- Kusumaputri. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Monica. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644-1673.
- Muhyi. (2016). *HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Novitasari. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Quadrant.
- Poeh. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Guru Sekolah X Di Tangerang. *Jurnal SWOT*, 7(2), 224-238.
- Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo. (2020). Antecedents Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit “X” di Bandung Barat. *Jurnal MBIA*, 19(1), 2086-5090.
- Ratnaningsih. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267-1278.
- Robbins. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13 Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.27 No.1 Oktober 2016.
- Sarwono. (2017). *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Kovarian dengan LISREL dan AMOS untuk Riset Skripsi, Thesis dan Disertasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajmen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Seplifriskila. V. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Bum Divisi PMKS. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 16(2), 65-80.
- Setiyanto. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *Jurnal Administrasi Niaga*, 1(1), 1-10.
- Susilo. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700-3729.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.