

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Ni Putu Egya Pistariasih<sup>1</sup>

I Gusti Ayu Dewi Adnyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
email: [egyapista20@gmail.com](mailto:egyapista20@gmail.com)

### ABSTRAK

*Turnover intention* diartikan sebagai niat dari seorang karyawan untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaannya sesuai dengan pilihannya sendiri. Agar *turnover intention* pada karyawan menjadi rendah maka perusahaan perlu untuk memperhatikan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di PT. Indohamafish. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 56 orang karyawan dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Implikasi dalam penelitian ini yaitu Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional secara nyata dapat Menurunkan *Turnover Intention*, ketika Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional yang meningkat, sehingga berpotensi menurunkan *Turnover Intention*.

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

### ABSTRACT

*Turnover intention* is defined as intention of employee to voluntarily quit job according. To make employee turnover intention to be low, companies need to pay attention to several factors that affect turnover intention. The purpose of this study is to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. This research was conducted at PT. Indohamafish. Number of samples are 56 employees with saturated sampling method. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The analysis tool used is multiple linear regression techniques. The results state that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention and the organizational commitment variable has a significant negative effect on turnover intention. The implication in this research is that theoretically this research also provides an understanding that Job Satisfaction, Organizational Commitment can significantly reduce Turnover Intention, when Job Satisfaction, Organizational Commitment increases, thus potentially reducing Turnover Intention.

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Commitment, *Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, sumber daya manusia yang efektif dan dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai penentu eksistensi perusahaan tempatnya bernaung sehingga sudah sepantasnya perusahaan tidak lagi memandang sumber daya manusia sebagai sebuah beban, melainkan sebuah aset yang dimiliki perusahaan (Tariana & Wibawa, 2016). Salah satu permasalahan yang sering mengiringi pembahasan Sumber Daya Manusia adalah perilaku *Turnover Intention* karyawan, mempertahankan karyawan merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi perusahaan maka perusahaan perlu memajemenkaryawannya dengan baik.

*Turnover Intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan pilihannya sendiri (Sa'diyah *et al.*, 2017). *Turnover intention* membawa sederet pengaruh negatif bagi perusahaan diantaranya menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, meningkatnya biaya-biaya sumber daya manusia dan menimbulkan susana kerja yang tidak kondusif (Ardana, 2017). Dasarnya *turnover intention* sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, biasanya *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang harus dihadapi perusahaan berupa sejumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja (Kim *et al.*, 2017)

Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk mencegah timbulnya perilaku *turnover intention* adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat melalui evaluasi karakteristik tiap individu (Dhamija *et al.*, 2019). Bailey *et al.* (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki individu sudah terpenuhi, hal ini terkait dengan derajat kesukaan ataupun ketidaksukaan yang dikaitkan dengan karyawan yang merupakan sikap yang umum ditunjukkan oleh karyawan karena erat kaitannya dengan imbalan yang mereka yakini akan mereka dapatkan setelah mereka melakukan sebuah pekerjaan.

Faktor lain yang memicu timbulnya *turnover intention* adalah rendahnya komitmen organisasional yang karyawan miliki. Komitmen organisasional merupakan keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Fujiana & Rahardja, 2016). Komitmen kerja adalah suatu tingkat dimana karyawan yakin dan telah menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi tersebut, sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik dari hubungan anggota organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Monica & Putra, 2017).

PT. Indohamafish merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pengelolaan pengalengan ikan. PT. Indohamafish terletak di Desa Pengambengan, kecamatan Negara Kabupaten Jembrana, Bali. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional dan juga *turnover intention*. Alasan pemilihan variabel tersebut adalah karena saat pengamatan awal pada lokasi penelitian yaitu PT. Indohamafish ditemukan beberapa fenomena-fenomena berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

Fenomena berkaitan dengan kepuasan kerja yang diamati dilapangan seperti adanya karyawan yang bermalasan saat bekerja ataupun hanya mulai bekerja saat ada pengawas datang, ataupun beberapa karyawan yang duduk-duduk dengan santai padahal masih jam kerja. Hal ini berkaitan dengan salah satu indikator dari kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan juga tanggungjawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Komitmen organisasional, Fenomena berkaitan dengan komitmen organisasional yang diamati dilapangan seperti adanya karyawan yang berpakaian kurang rapi ataupun kurang alat steril yang mestinya digunakan saat bekerja, ataupun perilaku yang mencerminkan kurangnya rasa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya seperti berbincang berlebihan dengan rekan kerja saat jam kerja. Hal ini berkaitan dengan salah satu dimensi dari komitmen organisasional yaitu komitmen afektif dan berkaitan dengan salah satu indikator yaitu merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 1.**  
**Data *Turnover Intention* Karyawan**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan Keluar (orang)	Presentase (%)
1	2015	35	3	8,9 %
2	2016	40	5	13,3 %
3	2017	48	5	10,9 %
4	2018	55	8	15,6 %
5	2019	51	7	14,7 %

Sumber: HRD PT. Indohamafish, 2020

Berdasarkan data yang disajikan dapat diketahui bahwa selama 4 tahun terakhir yaitu dari tahun 2016-2019 tingkat *turnover intention* pada PT. Indohamafish cukup tinggi, hal ini dapat dilihat dari presentase *turnover* yang melebihi angka 10%. Presentase *turnover* pada PT. Indohamafish selama 5 tahun terakhir yang cukup tinggi mengindikasikan adanya kecenderungan karyawan untuk memiliki *turnover intention* yang sudah diwujudkan dalam bentuk *turnover*.

Terdapat beberapa urgensi mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan diantaranya adalah dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, beberapa fenomena seperti yang telah dijabarkan di atas mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja

yang dimiliki oleh karyawan, jika kepuasan kerja mengalami penurunan maka bisa berdampak pada menurunnya produktivitas dari karyawan itu sendiri yang akan berdampak pada kinerja perusahaan karena PT. Indohamafish terdiri dari beberapa aktivitas yang berbeda namun saling terhubung, penurunan produktivitas pada aktivitas kerja manapun akan berdampak pada keseluruhan kinerja di perusahaan jadi sangat penting untuk memastikan karyawan berkinerja dengan baik dan memiliki kepuasan kerja yang cukup atau baik.

Berkaitan dengan komitmen organisasional, kurangnya komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh beberapa fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan pada PT. Indohamafish seperti adanya karyawan yang berpakaian kurang rapi ataupun kurang alat steril yang mestinya digunakan saat bekerja, ataupun perilaku yang mencerminkan kurangnya rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti berbincang berlebihan dengan rekan kerja saat jam kerja. inilah yang menjadi urgensi selanjutnya mengapa variabel komitmen organisasional penting untuk diteliti lebih lanjut.

Berkaitan dengan *turnover* yang cukup tinggi di PT. Indohamafish menunjukkan indikasi adanya *turnover intention* pada karyawan PT. Indohamafish. Fenomena-fenomena tersebut yang selanjutnya menjadi dasar pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada PT. Indohamafish berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Indohamafish.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *traditional turnover theory*. *Traditional turnover theory* merupakan sebuah teori yang mengamati tentang *turnover intention* sekaligus menjelaskan timbulnya fenomena *turnover* disebabkan oleh beberapa faktor sikap yaitu kepuasan kerja dan juga komitmen organisasional. Perilaku *turnover* pada karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan juga komitmen organisasional, menurut *traditional turnover theory*, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan juga komitmen organisasional yang tinggi diyakini tidak akan mudah meninggalkan pekerjaan mereka (Fujiana & Rahardja, 2016)

*Traditional turnover theory* mengindikasikan bahwa karyawan mungkin berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini karena perilaku kerja yang negatif. *Traditional turnover theory* juga menjelaskan tentang bagaimana seorang karyawan bisa merasa tidak puas akan pekerjaan yang dimilikinya. Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan karyawan tersebut untuk mencari alternatif pekerjaan lain, menjadi kurang produktif, atau membandingkan pekerjaan yang dimilikinya sekarang dengan jenis pekerjaan lainnya, untuk kemudian benar-benar meninggalkan perusahaan jika menemukan alternatif yang dirasa lebih baik (Yanti & Manuatidewi, 2020).

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Wiyana *et al.*, 2021). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual (Kurniawan & Satrya, 2020). Individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung bertahan dalam organisasi, sementara individu yang merasa kurang puas akan pekerjaannya cenderung memilih untuk keluar dari organisasi (Dewi & Piartrini, 2021). Devyanti & Satrya (2020)

menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa puas akan pekerjaannya yang cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi

Youcef *et al.* (2016) dalam penelitiannya menemukan adanya korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Pembuktian dari pengaruh negatif yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* karyawan dari organisasi atau perusahaan cenderung rendah (Andini, 2006). Penelitian-penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alam & Asim (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian sebelumnya oleh Purba (2016); Yunita (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*

Komitmen organisasional diartikan sebagai derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan sekaligus berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Ramalho Luz *et al.*, 2018). Komitmen yang karyawan miliki juga akan membuat karyawan lebih setia kepada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Nazir & Islam, 2017)

Putra & Sariyathi (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Paat *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan berakibat menurunnya *turnover intention* karyawan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Susanti & Palupiningdyah (2016) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional yang rendah akan meningkatkan *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Penelitian oleh Kharismawati & Dewi (2016), Firdaus & Lusiana (2020) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausalitas. Desain asosiatif kausalitas adalah desain penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (X) yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat (Y) yaitu *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di PT. Indohamafish, didasarkan pada pertimbangan yaitu karena ditemukannya masalah-

masalah yang terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* serta tersedianya data yang memungkinkan untuk diolah oleh penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan di PT Indohamafish. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2).

Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan. Data *turnover* karyawan dan jawaban responden terhadap kuesioner. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa gambaran umum perusahaan dan struktur perusahaan. Sumber primer dalam penelitian ini berupa data yang didapatkan dengan observasi langsung dan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Sumber sekunder dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan, data *turnover* karyawan serta struktur organisasi. Instrumen Penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Pernyataan dalam instrumen penelitian dalam kuesioner nantinya akan diukur menggunakan skala likert dengan interval 1-5 mewakili interval sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indohamafish. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sejumlah 56 orang karyawan PT. Indohamafish. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada karyawan PT. Indohamafish kemudian dijawab, kuesioner ini menyangkut tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indohamafish dan Wawancara dengan bertanya langsung pada atasan dan juga karyawan PT. Indohamafish guna memperoleh informasi terkait variabel penelitian

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Berdasarkan kerangka konsep dan hipotesis penelitian, maka analisis selanjutnya dapat dirumuskan menggunakan program komputer SPSS versi 2.3. adapun model dari regresi linier berganda dapat dijabarkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- a : konstanta
- $\beta_1$  : koefisien regresi kepuasan kerja
- $\beta_2$  : koefisien regresi komitmen organisasional
- Y : *Turnover Intention*
- X1 : kepuasan kerja
- X2 : komitmen organisasional
- e : error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Indohamafish berdiri pada tanggal 10 maret 1989, dengan akta pendirian No.19 tertanggal 27 Juni 1989. Pada masa itu PT. Indohamafish masih berbentuk CV sebelum berubah menjadi PT pada tahun 1995. PT. Indohamafish pada masa awal berdirinya hanya menjalankan usaha dibidang pembuatan tepung ikan namun setelah PT. Indohamafish berubah bentuk menjadi PT, PT. Indohamafish mulai memproduksi sarden dengan beberapa merek yaitu: Atan, Atlantik, Fishing, Benua, Otan, Kaban, Vego, Olympic dan ACC yang dipasarkan di dalam dan juga di luar negeri.

PT. Indohamafish mempunyai Visi adalah Dengan menghasilkan produk yang aman untuk dikonsumsi, perusahaan akan menjadi perusahaan yang kuat dan tumbuh dalam industri pengalengan ikan di tingkat Nasional maupun Internasional. Adapun Misi dari PT. Indohamafish yaitu: 1) Menerapkan jaminan mutu keamanan pangan dalam proses produksi; 2) Monitoring dan dokumentasi dengan berpedoman pada implementasi HACCP dan halal sehingga perusahaan dapat memasarkan produk-produk olahan ikan/pengalengan ikan dengan memperhatikan aspek mutu secara menyeluruh; 3) Menjadikan masyarakat menjadi gemar makan ikan untuk meningkatkan asupan gizi, guna mencerdaskan bangsa dengan tidak meninggalkan aspek kelestarian lingkungan hidup. PT. Indohamafish memiliki Nilai-nilai perusahaan yaitu: Menempatkan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama; Bekerja secara profesional untuk menghasilkan produk yang aman, bermutu, legal, dan memberikan pelayanan prima; mengutamakan keselamatan kerja, pelestarian lingkungan, serta memberdayakan masyarakat disekitar lingkungan. PT. Indohamafish juga memiliki budaya perusahaan seperti: Disiplin, kerja keras, kreatif dan ABC (Ati-ati, Bersih, Cepat).

Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Pada PT. Indohamafish dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, serta lama bekerja yang dijelaskan pada Tabel 2. Jumlah Karyawan Pada PT. Indohamafish yang di jadikan sampel sebanyak 56 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 67,64 persen, ini menunjukkan bahwa karena sebagian besar jabatan pada PT. Indohamafish membutuhkan tenaga yang lebih besar maka tidak mengherankan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih mendominasi yaitu sebesar 67,64% jika dibandingkan dengan karyawan perempuan yaitu sebesar 30,36%

Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 17-22 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 37,50 persen, mempertimbangkan bahwa sebagian besar jabatan pada PT. Indohamafish tidak memerlukan keahlian khusus dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka para pekerja dengan lulusan SMA/SMK dengan usia rata-rata 17 tahun sudah bisa menjadi karyawan di PT. Indohamafish.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden Pada PT. Indohamafish**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	69.64
		Perempuan	17	30.36
		Jumlah	56	100
2	Usia	17-22 Tahun	21	37.50
		23-28 Tahun	20	35.71
		29-33 Tahun	7	12.50
		34-39 Tahun	5	8.93
		>40 Tahun	1	1.79
		Jumlah	56	100
3	Pendidikan terakhir	SMA/SMK	34	60.71
		Diploma	17	30.36
		S1	5	8.93
		Jumlah	56	100
4	Lama Bekerja	<1 Tahun	15	26.78
		1-2 Tahun	17	30.36
		>3 Tahun	24	42.86
		Jumlah	56	100

Sumber: Data diolah, 2021

Jika di lihat dari tingkat pendidikan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK yang mendominasi dengan persentase sebesar 60,71 persen, karena sebagian besar jabatan pada PT. Indohamafish memang tidak memerlukan keahlian khusus dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka sebagian besar pekerja yang bekerja dibawah PT. Indohamafish sebagian besar merupakan lulusan SMA/SMK.

Jika di lihat dari lama bekerja yang bekerja selama lebih dari 3 Tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 42,86 persen, melihat dari historis PT. Indohamafish yang telah berdiri untuk waktu yang lama tidaklah mengherankan bahwa ada banyak pekerja yang telah bekerja untuk PT. Indohamafish dalam kurun waktu lebih dari 3 tahun.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skortotal dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai negatif ( $r > 0,3$ ), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total
1	Kepuasan Kerja	X1.1	0,820
		X1.2	0,957
		X1.3	0,958
		X1.4	0,960
		X1.5	0,960
		X1.6	0,960
		X1.7	0,949
		X1.8	0,817
		X1.9	0,959
		X1.10	0,970
		X1.11	0,959
		X1.12	0,963
2	Komitmen Organisasional	X2.1	0,968
		X2.2	0,891
		X2.3	0,963
		X2.4	0,927
		X2.5	0,966
		X2.6	0,985
		X2.7	0,974
		X2.8	0,972
3	<i>Turnover Intention</i>	X2.9	0,980
		X2.10	0,959
		Y1.1	0,922
		Y1.2	0,926
		Y1.3	0,933
		Y1.4	0,913
		Y1.5	0,926
Y1.6	0,923		
Y1.7	0,928		

*Sumber:* Data diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variable Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Turnover Intention* yang diuji memiliki nilai korelasi item total lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,3$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (X1)	0,986
Komitmen Organisasional (X2)	0,990
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,970

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4. menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha*) > 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Variabel *Turnover Intention* pada penelitian ini merupakan variabel terikat. Variabel *Turnover Intention* yang disimbolkan dengan Y serta diukur dengan menggunakan 7 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert.

**Tabel 5.**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap *Turnover Intention***

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa tidak puas akan pekerjaan ini	7	22	8	13	6	2.80	Cukup
2	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan ini	7	19	9	16	5	2.88	Cukup
3	Saya berfikir untuk keluar dari perusahaan	2	22	11	15	6	3.02	Cukup
4	Saya mencari alternatif pekerjaan lain	3	21	11	15	6	3.00	Cukup
5	Saya mencari alternatif perusahaan lain	8	21	11	10	6	2.73	Cukup
6	Saya menemukan alternatif pekerjaan lain	9	17	10	15	5	2.82	Cukup
7	Saya menemukan alternatif perusahaan lain	3	24	9	14	6	2.93	Cukup
Rata-rata							2,88	Cukup

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel *Turnover Intention* dengan nilai rata-rata sebesar 2,88 yang masuk kriteria cukup hal ini mengindikasikan bahwa Karyawan Pada PT. Indohamafish memiliki *Turnover Intention* yang cukup. *Turnover Intention* yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan "Saya mencari alternatif perusahaan lain", diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,73 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap belum mencari alternatif perusahaan lain. *Turnover Intention* yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan "Saya berfikir untuk

keluar dari perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,02 yang masuk kriteria cukup, ini berarti secara umum responden menganggap berfikir untuk keluar dari perusahaan.

Variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Variabel Kepuasan Kerja yang disimbolkan dengan X1 serta diukur dengan menggunakan 12 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert.

**Tabel 6.**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Kebijakan yang ditetapkan perusahaan adalah baik	11	16	13	10	6	2.71	Cukup
2	Hubungan dengan atasan berjalan baik	6	18	14	13	5	2.88	Cukup
3	Hubungan dengan rekan kerja berjalan baik	4	19	13	15	5	2.96	Cukup
4	Sarana keselamatan kesehatan kerja di tempat kerja sesuai standar	5	20	13	15	3	2.84	Cukup
5	Saya merasa aman di tempat kerja	4	19	11	17	5	3.00	Cukup
6	Lingkungan kerja sehat	7	18	10	17	4	2.88	Cukup
7	Saya merasa puas akan gaji yang perusahaan berikan	4	21	11	17	3	2.89	Cukup
8	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	9	17	14	10	6	2.77	Cukup
9	Perusahaan mengakui capaian individu karyawan	5	19	13	14	5	2.91	Cukup
10	Pekerjaan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri	3	20	11	17	5	3.02	Cukup
11	Pekerjaan memberikan kesempatan promosi jabatan	5	19	13	16	3	2.88	Cukup
12	Saya menyukai pekerjaan ini	3	21	11	18	3	2.95	Cukup
	Rata-rata						2,89	Cukup

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 diketahui persepsi responden mengenai variabel Kepuasan Kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,89 yang masuk kriteria cukup. Kepuasan Kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Kebijakan yang ditetapkan perusahaan adalah baik”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,71 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap Kebijakan yang ditetapkan perusahaan adalah belum baik. Kepuasan Kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pekerjaan memberikan kesempatan

untuk pengembangan diri”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,02 yang masuk kriteria cukup, ini berarti secara umum Pekerjaan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri.

Variabel Komitmen Organisasional pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Variabel Komitmen Organisasional yang disimbolkan dengan X2 serta diukur dengan menggunakan 7 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert.

**Tabel 7.**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya bangga bekerja disini	3	21	8	22	2	2.98	Cukup
2	Saya membanggakan perusahaan kepada orang lain	1	18	15	14	8	3.18	Cukup
3	Saya merasa terikat secara Emosional terhadap perusahaan ini	4	20	6	26	0	2.96	Cukup
4	Saya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan	9	13	11	14	9	3.02	Cukup
5	Saya merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan	3	20	11	19	3	2.98	Cukup
6	Saya memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan	11	15	7	18	5	2.84	Cukup
7	Saya berkewajiban untuk bertahan di perusahaan	7	19	6	21	3	2.89	Cukup
8	Saya bertanggungjawab atas tugas di perusahaan	4	19	9	21	3	3.00	Cukup
9	Saya berharap mendapat keuntungan apabila bertahan di perusahaan	13	15	5	18	5	2.77	Cukup
10	Saya merasa berat meninggalkan perusahaan	9	17	6	21	3	2.86	Cukup
Rata-rata						2,95	Cukup	

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 diketahui persepsi responden mengenai variabel Komitmen Organisasional dengan nilai rata-rata sebesar 2,77 yang masuk kriteria cukup. Komitmen Organisasional yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya berharap mendapat keuntungan apabila bertahan di perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,77 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum berharap mendapat keuntungan apabila bertahan di perusahaan. Komitmen Organisasional yang memiliki rata-rata tertinggi

adalah pernyataan “Saya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,02 yang masuk kriteria cukup, ini berarti secara umum responden merasa bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1), variabel Komitmen Organisasional (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada PT. Indohamafish. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 22.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

**Tabel 8**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. Error		
Kepuasan Kerja	-0,297	0,125	-2,370	0,021
Komitmen Organisasional	-0,554	0,120	-4,615	0,000
(Constant)	: 5,372			
F Statistik	: 45,462			
Sig F	: 0,000			
R <sup>2</sup>	: 0,632			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 5,372 - 0,297 X_1 - 0,554 X_2$$

Dimana:

Y : *Turnover Intention*

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Komitmen Organisasional

Nilai constant 5,372 menunjukkan apabila Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional bernilai sama dengan 0 (nol) maka *Turnover Intention* Pada PT. Indohamafish bernilai sebesar 5,372. X1 adalah -0,297 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Indohamafish, apabila Kepuasan Kerja meningkat maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan. X2 adalah -0,554, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Indohamafish, apabila Komitmen Organisasional Karyawan meningkat maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan.

Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov* tabel. *One-Sample*

*Kolmogorov-Smirnov* pada uji non parametrik. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat ditampilkan dalam Tabel 9.

**Tabel 9**  
**Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)**

<i>N</i>	56
Test Statistic	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,130

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,130 Asymp. Sig. (2-tailed) Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan nilai *VIF*. Nilai *tolerance* dan nilai *VIF* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai *VIF* lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas. Adapun nilai *tolerance* dan nilai *VIF* ditunjukkan pada Tabel 10 berikut:

**Tabel 10**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,471	2,123
Komitmen Organisasional	0,471	2,123

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 10 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode glesjer. Metode glesjermeregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Tabel 11 menunjukkan hasil perhitungan statistik dengan metode glesjer.

**Tabel 11.**  
**Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)**

Variabel	T	Sig.
Kepuasan Kerja	-0.613	0.542
Komitmen Organisasional	-0.372	0.711

*Sumber:* Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing variable yaitu Kepuasan Kerja (0,542) dan Komitmen Organisasional (0,711) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai  $R^2 = 63,2$  persen, yang berarti bahwa sebesar 63,2 persen *Turnover Intention* Pada PT. Indohamafish dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan sisanya sebesar 36,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2)), memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*). Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat nilai signifikansi pada tabel *annova* dengan bantuan program SPSS. Bila nilai signifikansi *annova*  $< \alpha$  (0,05), maka model ini dikatakan *fit* dengan data observasi atau variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai F-hitung sebesar 45,462 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi *fit* dengan data observasi sehingga layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,021 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Indohamafish. Koefisien Variabel X1 adalah negatif -0,297 artinya Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Apabila Kepuasan Kerja meningkat sedangkan Komitmen Organisasional tetap, maka *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,297.

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Ketidakpuasan kerja telah sering dihubungkan sebagai salah satu alasan penting yang menyebabkan individu melakukan perilaku *turnover intention*. Individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung bertahan dalam organisasi, sementara individu yang merasa kurang puas akan pekerjaannya cenderung memilih untuk keluar dari organisasi. Devyanti & Satrya (2020)

menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa puas akan pekerjaannya yang cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi

Youcef *et al.* (2016) dalam penelitiannya menemukan adanya korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Pembuktian dari pengaruh negatif yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* karyawan dari organisasi atau perusahaan cenderung rendah (Andini, 2006). Penelitian-penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alam & Asim (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Indohamafish. Koefisien variabel  $X_2$  adalah negatif  $-0,554$ , artinya Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Apabila Komitmen Organisasional meningkat sedangkan Kepuasan Kerja tetap, maka *Turnover Intention* akan menurun sebesar  $0,554$ .

Komitmen organisasional diartikan sebagai derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan sekaligus berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Farrukh *et al.* (2017) menyatakan jika kepuasan kerja lebih mencerminkan respon seorang pekerja terhadap pekerjaannya mungkin akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerajnya, maka komitmen organisasional bersifat lebih luas yaitu merefleksikan respon afektif dari seorang pekerja kepada organisasi secara keseluruhan. Komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi dikarenakan pengaruhnya bagi *turnover intention* dan hubungannya dengan kinerja, yang diasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen organisasional cenderung mengembangkan upaya lebih besar pada pekerjaan. Komitmen yang karyawan miliki juga akan membuat karyawan lebih setia kepada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi

Putra & Sariyathi (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Paat *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan berakibat menurunnya *turnover intention* karyawan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Susanti & Palupiningdyah (2016) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional yang rendah akan meningkatkan *turnover intention* yang dimiliki karyawan

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu perilaku organisasi dan ilmu manajemen khususnya mengenai Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* yang mampu untuk membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu

*Traditional Turnover Theory.* *Traditional turnover theory* merupakan sebuah teori yang mengamati tentang *turnover intention* sekaligus menjelaskan timbulnya fenomena *turnover* disebabkan oleh beberapa faktor sikap yaitu kepuasan kerja dan juga komitmen organisasional, menurut *traditional turnover theory*, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan juga komitmen organisasional yang tinggi diyakini tidak akan mudah meninggalkan pekerjaan mereka.

*Traditional turnover theory* mengindikasikan bahwa karyawan mungkin berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini karena perilaku kerja yang negatif. *Traditional turnover theory* juga menjelaskan tentang bagaimana seorang karyawan bisa merasa tidak puas akan pekerjaan yang dimilikinya. Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan karyawan tersebut untuk mencari alternatif pekerjaan lain, menjadi kurang produktif, atau membandingkan pekerjaan yang dimilikinya sekarang dengan jenis pekerjaan lainnya, untuk kemudian benar-benar meninggalkan perusahaan jika menemukan alternatif yang dirasa lebih baik.

Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional secara nyata dapat Menurunkan *Turnover Intention*, ketika Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional yang meningkat, sehingga berpotensi menurunkan *Turnover Intention*. Adapun implikasi praktis yang dapat diberikan kepada pihak manajemen perusahaan PT. Indohamafish adalah Perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan menetapkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan karyawan atau tidak memberatkan karyawan; Perusahaan perlu untuk memperhatikan komitmen organisasional dengan memberikan kesempatan bagi karyawan dalam pengembangan karir ataupun menyalurkan aspirasi yang karyawan miliki; dan Perusahaan perlu untuk memperhatikan *turnover intention* karyawan karena berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dipaparkan yaitu penelitian ini dilakukan hanya sebatas pada ruang lingkup PT. Indohamafish sehingga hasil dalam penelitian ini tidak dapat digunakan pada perusahaan yang berbeda dalam bidang usaha sejenis ataupun tidak sejenis dan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi berdasarkan literatur yang tersedia.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya atau karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hasil variabel *turnover intention* terdapat indikator nilai tertinggi adalah Saya berfikir untuk keluar dari perusahaan, PT. Indohamafish diharapkan melakukan evaluasi berkaitan dengan kinerja karyawan secara keseluruhan dan juga evaluasi absensi karyawan guna melihat apakah para karyawan masih berkinerja dengan baik. PT. Indohamafish juga diharapkan meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik,

lebih nyaman dan juga mempererat hubungan antar karyawan dan juga atasan sehingga karyawan bisamerasa lebih nyaman saat bekeja sebagai alternatif solusi agar karyawan tidak lagi memikirkan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil variabel kepuasan kerja terdapat indikator nilai terendah adalah kebijakan yang ditetapkan perusahaan adalah baik, PT. Indo Hamafish diharapkan untuk melibatkan perwakilan dari karyawan atau perwakilan dari masing-masing bagian kerja atau divisi dalam pengambilan keputusan dan juga pengambilan kebijakan-kebijakan baru, sekaligus menampung kritik dan saran yang dimiliki oleh karyawan tentang kebijakan-kebijakan yang ada di perusahaan. Berdasarkan hasil variabel komitmen organisasional terdapat indikator nilai terendah adalah Saya berharap mendapat keuntungan apabila bertahan di perusahaan, PT. Indo Hamafish diharapkan memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan karir mereka. Menyalurkan aspirasi mereka agar mereka dapat dan mampu bertahan di dalam perusahaan agar selanjutnya karyawan dapat berkembang, sehingga dapat menurunkan *turnover intention*.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi *Turnover Intention*, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

## REFERENSI

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Ardana, I. K. (2017). Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Bailey, A. ., Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *International Journal of Bank Marketing*, 34(6), 821–840. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJBM-06-2015-0097>
- Devyanti, N. L. P. L., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(3), 293–298.
- Dewi, K. A. B. P. N., & Piartrini, P. S. (2021). The Effect Of Job Satisfaction , Job Stress and Organizational Commitment On intention To Leave , Case Of Discovery Kartika Plaza Hotel. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(2), 221–231.

- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Farrukh, M., Ying, C. W., & Mansori, S. (2017). Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. *Journal of Work-Applied Management*, 9(1), 18–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JWAM-12-2016-0026>
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- Fujiana, R., & Rahardja, E. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt Indotirta Jaya Abadi, Ungaran). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–12.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1368–1398.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J.-N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 308–328. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CCIJ-11-2016-0074>
- Kurniawan, I. P., & Satrya, I. G. B. H. (2020). The Effect Of Employee Empowerment Of Compensation And Organizational Commitment To Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 349–357.
- Monica, T., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 255090.
- Nazir, O., & Islam, J. . (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036> Pub
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444–3454.

<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>

Purba, Y. D. (2016). The Effect of Job Satisfaction on the Turnover Intention of Employee in Cimahi Textile Company in West Java. *SSRN Electronic Journal*, 1(1), 1–38. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2546714>

Putra, P. A. S. W., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Cv. Bengkel Bintang Pesona Group. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 579–603.

Ramalho Luz, C. M. ., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. . (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>

Sa'diyah, H., Irawati, S. A., & Faidal. (2017). Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Kompetensi*, 11(1), 34–65. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107445642.009>

Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i1.5589>

Tariana, I. W. A., & Wibawa, I. M. A. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Work Family Conflict dan Turnover Intention Pada Karyawan Wanita. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5433–5461.

Wiyana, I. K. D., Agung, A., & Sriathi, A. (2021). The Effect of Organizational Learning on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment ( Study at PT . Agung Jaya Internasional ). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 1(1), 631–636.

Yanti, N. P. aryk pramana, & Manuatidewi, I. G. ayu. (2020). The Role Of Organizational Commitments Mediating The Effect Of Employee Satisfaction To Employee Intention Turnover. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 1(4), 193–199.

Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. *Journal Management*, 6(6), 198–202.

Yunita. (2020). the Effect of Organizational Commitment and Compensation on Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variable for

Employees of Pt Intercom Padang. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(2), 336–352.  
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i2.668>