

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. INNDOKARYA OPTOMED

Ni Putu Ayu Sari Kusumaeni <sup>1)</sup>

Ni Wayan Eka Mitariani <sup>2)</sup>

I Gusti Ayu Imbayani <sup>3)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ayuarta11@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Inndokarya Optomed. Pengambilan sampel menggunakan metode penelitian sensus yaitu sejumlah 46 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji model fit (Uji F), analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t dengan menggunakan SPSS *version 23 For Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Disarankan kepada PT. Inndokarya Optomed untuk memperhatikan kinerja para karyawannya, dengan memberikan penghargaan karyawan akan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehingga tingkat *turnover intention* akan menurun.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi Dan *Turnover Intention*

### Abstract

*This study aims to determine the effect of job satisfaction on turnover intention, to determine the effect of motivation on turnover intention and to determine the effect of organizational commitment on turnover intention at PT. Indokarya Optomed. The population in this study were employees at PT. Indokarya Optomed. Sampling using the census research method is a number of 46 respondents. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, model fit test (F test), coefficient of determination analysis ( $R^2$ ) and t test using SPSS version 23 For Windows.*

*The results showed that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, motivation has a negative and significant effect on turnover intention and organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. Suggested to PT. Inndokarya Optomed to pay attention to the performance of its employees, by giving rewards employees will be motivated and enthusiastic at work so that the turnover intention rate will decrease.*

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

## I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Berhentinya individu sebagai anggota organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu pelepasan secara sukarela yang diprakarsai oleh karyawan dan pelepasan terpaksa yang diprakarsai oleh organisasi, termasuk karena kematian dan pengunduran diri atas desakan. Meningkatnya *turnover intention* menjadi masalah bagi perusahaan, bahkan perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Alfresia, 2016). *Turnover intention* merupakan pemberhentian karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan, baik dilakukan oleh karyawan sendiri (sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan (Robbins, 2016).

PT. Inndokarya Optomed adalah perusahaan perseroan dimana bertujuan untuk mengakomodir permintaan pembelian kacamata, aksesoris dan hal yang terkait dengan kacamata. PT. Inndokarya Optomed berdiri sejak tahun 2014, beralamatkan di Jl Udayana No. 10, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. PT. Inndokarya Optomed seharusnya mampu menciptakan kepuasan kerja yang

pantas untuk mengurangi angka *turnover intention*. Namun pada tahun 2020 tingkat *turnover intention* karyawan PT. Inndokarya Optomed mengalami kenaikan.

Berdasarkan data tingkat *turnover intention* karyawan PT. Inndokarya Optomed pada tahun 2020, diketahui bahwa dari Januari sampai dengan Desember 2020 karyawan PT. Inndokarya Optomed yang keluar mencapai 21,7% dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata *turnover intention* pada tahun 2020 terakhir di PT. Inndokarya Optomed sudah melebihi standar yang ditolerir. Menurut Harris (2016) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover intention* yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda namun jika tingkat *turnover intention* mencapai lebih dari 10% per tahun terlalu tinggi.

Penyebab adanya *turnover intention* karyawan adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hal mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, maka memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan,

menurunnya kinerja karyawan dan perilaku kerja yang pasif (Waspodo, dkk. 2016).

Penelitian yang dilakukan Andini (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Sumining (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Djamarah (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan.

Penelitian yang dilakukan Sukron (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, jika motivasi karyawan menurun maka tingkat keinginan keluar dari organisasi akan semakin tinggi.

Sedangkan hasil penelitian menurut Wardana (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penyebab adanya *turnover intention* adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keadaan seorang karyawan untuk berpihak kepada suatu organisasi tertentu dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan Fuhasari (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian menurut Witasari (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Inndokarya Optomed”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka yang menjadi pokok masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed?

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed.
- 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed.
- 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed.

Adapun manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

#### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah pada kajian tentang kegiatan bisnis pada perusahaan swasta. Kajian tentang bagaimana kepuasan kerja yang berkaitan pada karyawan akibat motivasi dan komitmen yang

bisa membuat karyawan mempengaruhi dalam kinerjanya. Secara spesifik perusahaan tentunya dapat lebih fokus pada hasil *turnover intention* selama ini dan lebih menjadikan karyawan menjadi bagian yang penting dalam menjalankan suatu kegiatan dalam perusahaan.

#### 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat melalui analisis yang dipaparkan pada pihak-pihak dalam meningkatkan kinerja yang baik pada sumber daya manusia, tidak hanya dari pemimpin, karyawan tetapi bagaimana cara kedua pihak menciptakan suatu komitmen kerja yang baik. Sumber daya manusia yang unggul dan terampil, tentunya sangat diperlukan bagi perusahaan. Melalui kajian ini diharapkan pengusaha swasta yang bergerak dibidang retail dan lainnya, dapat memberikan kebijakan yang bisa menambah motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga nantinya akan tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Grand Teori

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) adalah teori yang menilai kepuasan kepentingan kedua orang terlibat.

Evaluasi dari bentuk hubungan ini adalah ketika orang menghitung nilai hubungan mereka dan membuat keputusan apakah akan tetap menjalin hubungan atau pergi. Ahli teori Thibaut dan Kelley yang menciptakan teori interdependensi dalam buku Pengantar Teori Komunikasi, memberikan penjelasan bagaimana caranya seseorang mengevaluasi hubungan mereka dengan memperhatikan apakah mereka akan tetap dalam hubungan atau meninggalkannya. Teori dasar yang mendasari penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) dikembangkan oleh Blau (1964).

## **2.2 Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Witasari, 2019).

Menurut Mobley (2016), indikator *turnover intention*, yaitu memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*) dan niat untuk keluar (*intention to quit*).

## **2.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dan penilaian seseorang terhadap

pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya dilingkungan kerja (Umar, 2008:213).

Menurut Luthans dalam Witasari (2019), indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja dan kepuasan terhadap kesempatan promosi.

## **2.4 Motivasi**

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik (Djamarah, 2019).

Menurut Maslow (Sofyandi dan Garniwa, 2017:102), indikator motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

## **2.5 Komitmen Organisasi**

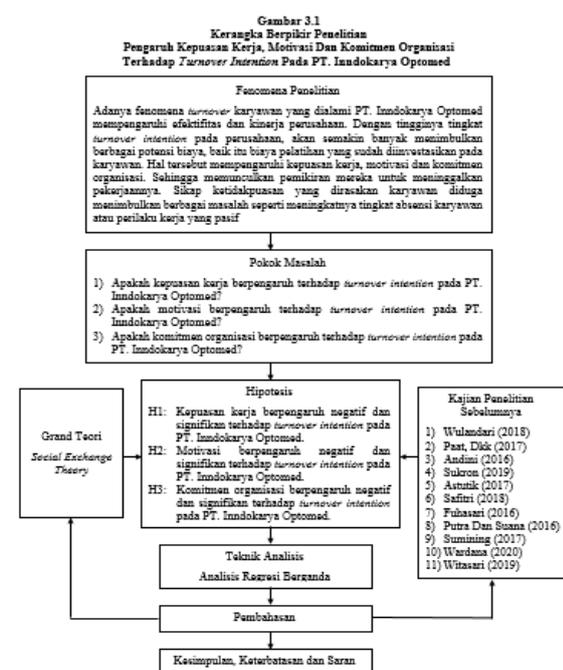
Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu

mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlihat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen organisasi yang tinggi diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional (Wibowo, 2017:67).

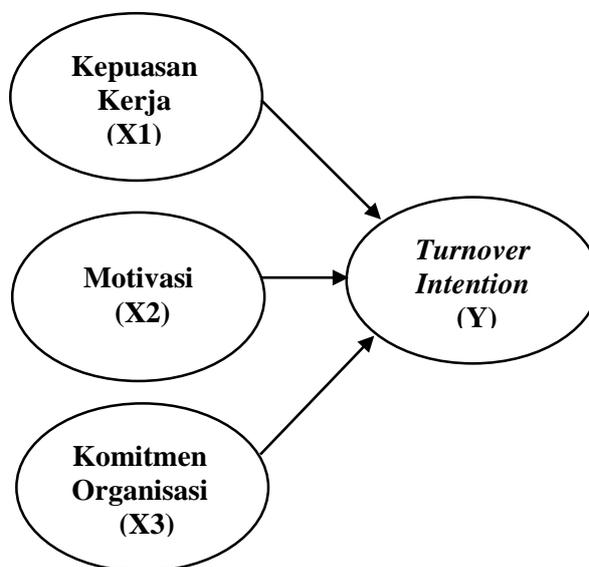
Menurut Mowday dan Luthans (2016), indikator komitmen organisasi yaitu keinginan kuat sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi dan penerimaan tujuan organisasi.

### III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Berpikir



#### 3.2 Model Penelitian



#### 3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas hubungan sebab akibat dari variabel yang terbukti kebenarannya (Hamis, 2016:23). Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian adalah:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed.

H2: Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed.

### IV. METODE PENELITIAN

#### 4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Inndokarya Optomed yang berlokasi di

Jalan Udayana, No. 10, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.

## 4.2 Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed.

## 4.3 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesis yang telah dirumuskan, maka variabel-variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel bebas atau variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3).
- 2) Variabel terikat atau variabel dependen (Y) adalah variabel yang tergantung dengan variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah *turnover intention* (Y).

## 4.4 Definisi Operasional Variabel

- 1) Kepuasan kerja (X1) diukur dengan beberapa indikator yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja dan kepuasan terhadap kesempatan promosi.

- 2) Motivasi (X2) diukur dengan beberapa indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
- 3) Komitmen organisasi (X3) diukur dengan beberapa indikator yaitu keinginan kuat sebagai karyawan, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi dan penerimaan tujuan organisasi.
- 4) *Turnover intention* (Y) diukur dengan beberapa indikator yaitu memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan dan niat untuk keluar.

## 4.5 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Inndokarya Optomed yang berjumlah 46 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel sedangkan jumlah populasi yang lebih besar dari 100 dapat diambil 10%-20% atau

20%-30% (Sugiyono, 2013:91). Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 46 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan kata lain penelitian ini adalah penelitian sensus.

**4.6 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data berpedoman pada hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Tahapan analisis terdiri dari:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
- 2) Analisis Deskriptif
- 3) Analisis Inferensial

**V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Uji Instrumen Penelitian**

- 1) Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi serta *turnover intention* memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat validitas atau dapat dinyatakan valid.

- 2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja,

motivasi, komitmen organisasi serta *turnover intention* memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dinyatakan reliabel.

**5.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.482	.178		2.710	.000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.241	.106	.268	2.272	.009
Kepemimpinan Transformasional	.440	.099	.456	4.445	.000
Kepuasan Kerja	.238	.098	.278	2.421	.001
R					.964
R Square (R2)					.929
F Hitung					157.454
Sig. F					0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linier berganda maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 5,653 - 0,761 X1 - 0,595 X2 - 0,616 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) a = 5,653, berarti apabila tidak ada perhatian terhadap kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi, atau nilainya tetap, maka besarnya *turnover intention* adalah 5,653.
- 2) b1 = -0,761, berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan berkurang dengan asumsi variabel lain konstan atau

nilainya tetap. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention*.

- 3)  $b_2 = -0,595$ , berarti apabila motivasi meningkat maka *turnover intention* akan berkurang dengan asumsi variabel lain konstan atau nilainya tetap. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat menurunkan *turnover intention*.
- 4)  $b_3 = -0,616$ , berarti apabila komitmen organisasi meningkat maka *turnover intention* akan berkurang dengan asumsi variabel lain konstan atau nilainya tetap. Artinya setiap peningkatan komitmen organisasi dapat menurunkan *turnover intention*.

### 5.3 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,791. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2018:138) menyatakan bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,791 berada antara 0,600 - 0,799 yang berarti korelasi adalah kuat. Hubungan yang kuat dapat dilihat dari adanya hubungan yang berlawanan, artinya apabila kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi ditingkatkan maka *turnover intention* akan menurun.

### 5.4 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi tidak terjadi multikolinieritas.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel bebas dengan nilai absolut residual (AbUt) lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 5.5 Uji Model Fit (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan

Tabel uji F menyatakan bahwa nilai F hitung 23,478 dan signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## 5.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan Tabel analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,600. Ini berarti besarnya kontribusi antara kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah 60,0% sedangkan sisanya 40,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 5.7 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap *turnover intention*. Berdasarkan Tabel uji t menyatakan bahwa nilai t-hitung dan signifikansi dari kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel

kepuasan kerja sebesar -0,761, t-hitung sebesar -3,296 dan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed dapat diterima.

2) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar -0,595, t-hitung sebesar -2,497 dan signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed dapat diterima.

3) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar -0,616, t-hitung sebesar -3,261 dan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap *turnover intention* pada PT. Inndokarya Optomed dapat diterima.

## VI. PENUTUP

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Inndokarya Optomed.
- 2) Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Inndokarya Optomed.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Inndokarya Optomed.

### 6.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya menguji kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel terikat serupa dan dapat menambahkan

variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat yaitu *turnover intention*.

- 2) Keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yaitu jawaban yang diberikan oleh responden hanya sekedar mengisi jawaban.
- 3) Keterbatasan waktu peneliti mempersempit ruang gerak peneliti yang mempengaruhi hasil penelitian.

### 6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan karyawan merasa puas terhadap gaji yang didapatkan. Maka sebaiknya pemimpin memberikan bonus, insentif atau kompensasi kepada karyawan yang mampu mencapai target. Dengan diberikannya bonus, insentif atau kompensasi maka karyawan akan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja. Sehingga apa yang ditargetkan dari PT. Inndokarya Optomed dapat tercapai.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang

paling rendah terhadap item pernyataan karyawan merasa kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi. Maka sebaiknya pemimpin memberikan jam istirahat yang memadai dan memberikan kompensasi berupa bonus atau tunjangan sehingga karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan diberikan jam istirahat dan diberikannya kompensasi, maka kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi.

- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel komitmen organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi paling rendah terhadap item pernyataan karyawan memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras di perusahaan. Maka sebaiknya pemimpin memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan serta memberikan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan karyawan. Sehingga karyawan merasa nyaman, mampu bekerja secara optimal dan berprestasi yang akan mempengaruhi kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

Alfresia, V. P. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia). *Skripsi*. Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Andini, Rita. 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2, No. 3, pp. 1-14.

Blau, P. M. 1964. *Exchange & Power In Social Life*. New York: John Wiley & Sons.

Djamarah, Syaiful Bahri. 2019. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fuhasari. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bale Ayu Indonesia). *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Hamis. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2, No. 1, pp. 80-90.

Harris, G. E. & Cameron J. E. 2016. Multiple Dimensions Of Organizational Identification And Commitment As Predictors Of Turnover Intentions And Psychological Well-Being. *Canadian Journal Of Behavioural Science*. Vol. 3, No. 37, pp. 159-169.

Maslow, Abraham. H. 2017. Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT. PBP.

- Mobley, W. H. 2016. Review And Conceptual Analysis Of The Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*. Vol. 4, No. 62, pp. 237-240.
- Mowday, R. T. Dan Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy Judge. 2018. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumining. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 27, No. 1, pp. 1-15.
- Sukron. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada BFI Finance Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 3, No. 1, pp. 1-17.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wardana, Raka Harsa. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Arina Multikarya Samarinda. *Jurnal Student Research*. Vol. 1, No. 2, pp. 977-981.
- Waspodo, Dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan PT. Unitex Bogor. *Jurnal Ilmu Pengetahuan*. Vol. 4, No. 1, pp. 1-10.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Witasari, L. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Novel Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2, No. 2, pp. 1-11.