

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN  
PT. CAKRA MOBILINDO DIVISI SERVIS**

**Erma Rosa Juniarti**

Mukmin Suryatni, Santi Nururly

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

Email : [ermarosa0085@gmail.com](mailto:ermarosa0085@gmail.com)

DOI : DIISI PENGELOLA

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y) pada Karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis. Bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis. Populasi dari penelitian ini sebanyak 33 karyawan Divisi Servis. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung lewat wawancara dan data sekunder yang di peroleh dari dokumen maupun arsip milik PT Cakra Mobilindo. Prosedur analisis data penelitian menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 29.0, Uji kelayakan model, Uji Hipotesis dan Uji Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis. Dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis.

Kata kunci : Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

### ***ABSTRACT***

This research is intended to determine the effect of Organizational Commitment (X1) and Job Satisfaction (X2) on Turnover Intention (Y) in Employees of PT Cakra Mobilindo Service Division. Aims to analyze the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee turnover intention of PT Cakra Mobilindo Service Division. The population of this study were 33 Service Division employees. The sampling technique in this study used saturated sampling, where all members of the population were sampled. And the type of research used is associative research with a quantitative approach.

The data used in this study are primary data obtained directly through interviews and secondary data obtained from documents and archives belonging to PT Cakra Mobilindo. The research data analysis procedure used research instrument tests, classical assumption tests, Multiple Linear Regression using SPSS version 29.0, Model feasibility tests, Hypothesis

Tests and Determination Tests (Adjusted R<sup>2</sup>).

The results of this study indicate that Organizational Commitment has a negative and significant effect on Turnover Intention of employees of PT Cakra Mobilindo Service Division. And Job Satisfaction has no significant effect on Employee Turnover Intention of PT Cakra Mobilindo Service Division.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pengelolaan utama dalam konteks menjalankan aktivitas roda organisasi agar terus menerus bergerak secara dinamis (Sapruni, 2014).

*Turnover* (Pindah Kerja) merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa, 2018: 296).

Penyebab terjadinya *turnover* antara lain stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan lain sebagainya (Sutanto & Gunawan, 2013).

Menurut Sianpar dan Haryanti (2014) komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya

Penelitian-penelitian membuktikan bahwa tingkat komitmen organisasional seorang individu merupakan indikator yang lebih baik mengenai pengunduran diri karyawan dari pada indikator kepuasan kerja yang jauh lebih sering digunakan.

Kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk dengan pemberian hak yang sesuai diantaranya, upah yang layak, adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, serta peluang promosi pada pekerjaannya (Singh & Singh, 2019).

PT Cakra Mobilindo adalah usaha yang bergerak dibidang penjualan kendaraan roda 4 merk SUZUKI dan

merupakan salah satu bengkel resmi. Saat ini PT. Cakra Mobilindo telah berkembang pesat seiring dengan semakin berkembangnya iklim dunia usaha. Salah satu pelayanan di PT Cakra Mobilindo yaitu Divisi Servis yang beroperasi melayani perawatan dan perbaikan berkala maupun nonberkala bagi semua customer PT. Cakra Mobilindo demi mengoptimalkan pelayanan terbaik dan bersaing. Berikut adalah data *Turnover Intention* dari PT Cakra Mobilindo Divisi Servis

**Tabel 1.1 Tingkat Turnover Intention PT Cakra Mobilindo Divisi Servis Tahun 2022**

NO	Bulan (Kuartal)	Turnover (%)
1	Jan-Mar	2
2	Apr-Jun	6
3	Jul-Sept	3
4	Date Note Update	-
Jumlah		11

*Sumber : Data Internal PT Cakra Mobilindo*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui dimana selama jangka waktu hampir satu tahun terakhir yaitu sejak Januari sampai dengan September 2022, tingkat sirkus pada karyawan PT Cakra Mobilindo terbilang cukup serius, hal tersebut terlihat pada adanya karyawan yang *resign* pada setiap kuartal, yang dimana kuartal pertama Januari sampai 2%, dan *turnover intention* tertinggi terjadi pada kuartal ke dua yakni di antara bulan April sampai dengan Juni yang mencapai hingga 6%. Sedangkan kuartal ke tiga pada bulan Juli sampai September *turnover intention* mencapai 3%. Sehingga pada tahun 2022

jumlah *turnover intention* pada PT Cakra Mobilindo Divisi Servis mencapai 11%.

Berdasarkan fenomena kepuasan kerja, terdapat keluhan karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja di perusahaan. Ketidakpuasan yang berkaitan dengan promosi yaitu pihak atasan yang sulit memberikan dukungan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan selama bekerja. Selain itu yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu yang dimana karyawan mengeluh karena merasa banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, mengingat banyaknya permintaan kendaraan yang memerlukan pelayanan perawatan ataupun perbaikan baik berkala maupun nonberkala. Kelompok kerja yang kurang kooperatif.

Berdasarkan adanya masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis”.

### Perumusan Masalah

Komitmen organisasional yang terjadi pada karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis yaitu ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dan kurangnya rasa kekeluargaan antar sesama karyawan yang dimana menyebabkan ketidakharmonisan dalam bekerja. Sedangkan Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis dikarenakan kurangnya dukungan serta apresiasi seperti promosi dan tuntutan pekerjaan serta kelompok kerja yang kurang kooperatif.

### KAJIAN PUSTAKA

#### Turnover Intention

Turnover Intention juga merupakan pengunduran diri karyawan secara sukarela

maupun tidak sukarela dari organisasi (Bayarcelik & Findikli,2016).

Menurut Mobley (2011) terdapat 3 indikator untuk mengukur Turnover Intention, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti mencerminkan seorang karyawan yang berfikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasa berawal dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan di saat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini sehingga dapat mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas tidak hadir dari karyawan di tempat kerjanya.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*Intention to quit*), mencerminkan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Karyawan yang sering berfikir ingin keluar dari pekerjaannya akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaan yang lebih baik menurutnya.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search for another job*), mencerminkan seorang karyawan yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila sudah mendapatkan pekerjaan lain yang jauh lebih baik, sehingga mereka akan mengambil keputusan apakah tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

#### Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan menerima kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan (Sianpar & Haryanti, 2014).

Edison, Anwar & Komariyah (2017:221-222) indikator komitmen organisasional meliputi :

1. Faktor lingkungan
2. Faktor ikatan emosional
3. Faktor ikatan emosional

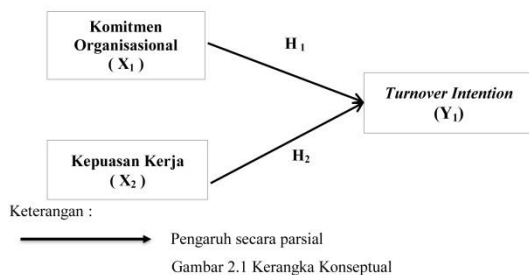
**Kepuasan kerja**

Menurut Priansa (2018: 291) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Edison, Anwar & Komariyah (2017:212-213), indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kompensasi
2. Penghargaan
3. Suasana Lingkungan yang kondusif

**Kerangka Konseptual**



**Hipotesis Penelitian**

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi dan Waktu**

Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian di PT Cakra Mobilindo Cakranegara, Mataram Nusa Tenggara Barat. Dan waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 8 November 2022 sampai dengan 25 Februari 2023 sampai selesai.

**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. CAKRA MOBILINDO DIVISI SERVIS yang terdiri dari: Mekanik, Foreman, Technical Advisor, Service Advisor, Service Relation Officer, Admin Service, Wash Man, Helper, Oil Man, Kasir, dan P3K (Petugas Keluar Kemasukan Kendaraan)

**Metode Pengumpulan Data**

Metode sensus. Penelitian metode sensus adalah Teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel ( Sugiyono, 2018 :140 ). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 sampel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 Tahun	1	3
21 – 30 Tahun	20	60,7
31 – 40 Tahun	8	24,2
41 – 50 Tahun	1	3
> 50 Tahun	3	9,1
Total	33	100

**Sumber : PT Cakra Mobilindo**

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dari karyawan PT Cakra Mobilindo divisi servis di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki usia produktif untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4.2 Identitas responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki - Laki	30	90,9
2	Perempuan	3	9,1
Jumlah		33	100

**Sumber : PT Cakra Mobilindo tahun 2023**

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan dari Divisi Servis PT Cakra Mobilindo memang di peruntukkan kepada karyawan laki-laki.

**Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMK	22	66,7
2	D1	2	6,1
3	D3	1	3
4	S1	8	24,2
Jumlah		33	100

**Sumber : PT Cakra Mobilindo tahun 2023**

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMK. Hal ini dikarenakan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dalam mekanik perawatan kendaraan ringan.

**Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	2	6,1
1 – 5 Tahun	18	54,5
6 – 10 Tahun	10	30,3
> 10 Tahun	3	9,1
Total	33	100

**Sumber : PT Cakra Mobilindo tahun 2023**

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja di PT Cakra Mobilindo Divisi Servis yaitu selama 1- 5 tahun yang terbanyak dan mendominasi dengan jumlah 18 orang dengan persentase 54,5%. Hal ini meunjukkan lamanya bekerja tersebut artinya sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.5 Skor Rata-Rata dan Kategori Variabel Turnover Intention (Y)**

NO	Item Indikator	Rata-rata	Kategori
<b>Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti</b>			
1	Saya berpikir untuk tidak menghabiskan karir di tempat kerja	3,03	Sedang
2	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila kenyamanan yang diberikan kurang memadai	3,85	Tinggi
3	Jika saya memiliki peluang untuk berhenti dari tempat kerja	2,82	Sedang

ini saya akan  
melakukannya

Rata-Rata		3,23	Sedang
<b>Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi</b>			
4	Saat ini saya berkeinginan untuk keluar dari tempat kerja karna pekerjaan saya terlalu berat	2,21	Rendah
5	Saya berniat meninggalkan tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir	2,70	Sedang
6	Saya berniat meninggalkan tempat saya bekerja karena imbalance yang saya terima sedikit	2,72	Sedang
Rata-rata		2,54	Rendah
<b>Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain</b>			
7	Saat ini saya aktif mencari lowongan pekerjaan di tempat lain	2,30	Rendah
8	Saya sering menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	2,30	Rendah
9	Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja saat ini bila sudah mendapatkan pekerjaan lain	3,88	Tinggi
Rata-rata		2,82	Sedang
Total Rata-rata		2,86	Sedang

Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa total rata-rata hasil dari tanggapan karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis pada variabel *turnover intention* sebesar 2,86 dengan kategori sedang. Jawaban pertanyaan tertinggi pada pernyataan “Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja saat ini bila sudah mendapatkan pekerjaan lain” memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88 dengan kategori tinggi dan jawaban terendah dengan pernyataan “ Saat ini saya berkeinginan untuk keluar dari tempat kerja karna pekerjaan saya terlalu berat” memiliki nilai rata-rata sebesar 2,21 dengan kategori rendah. Hal ini menandakan bahwa *turnover intention* karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis berada pada kategori sedang.

**Tabel 4.6 Skor Rata-Rata dan Kategori Variabel Komitmen Organisasional (X<sub>1</sub>)**

NO	Item Indikator	Rata-rata	Kategori
<b>Komitmen Afektif</b>			
1	Saya merasa terikat secara emosional terhadap organisasi	2,72	Sedang
2	Saya merasa Bahagia menghabiskan karir selama bergabung dalam organisasi	3,15	Sedang
3	Saya merasa mempunyai rasa memiliki yang kuat pada organisasi	2,79	Sedang

		Rata-rata	Sedang
		<b>2,88</b>	
<b>Komitmen Berkelanjutan</b>			
4	Saya merasa ada keterbatasan alternatif pekerjaan lain yang tersedia sehingga saya memilih untuk tetap di organisasi	3,12	Sedang
5	Saya merasa tetap tinggal dalam organisasi merupakan kebutuhan bagi saya	2,93	Sedang
		<b>3,02</b>	<b>Sedang</b>
<b>Komitmen Normatif</b>			
6	Saya merasa masih ada kewajiban untuk tetap Bersama atasan	2,76	Sedang
7	Saya merasa bersalah apabila meninggalkan organisasi ini	2,15	Rendah
8	Saya memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi	3,33	Sedang
		<b>2,74</b>	<b>Sedang</b>
<b>Total Rata-rata</b>		<b>2,88</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa total rata-rata hasil dari tanggapan karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis pada variabel komitmen organisasional sebesar 2,88 dengan kategori sedang. Jawaban pertanyaan tertinggi pada pernyataan “ Saya memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi “ memiliki nilai rata-rata sebesar 3,33 dengan kategori sedang dan jawaban terendah dengan pernyataan “ Saya merasa bersalah apabila meninggalkan organisasi ini” memiliki nilai rata-rata sebesar 2,15 dengan kategori rendah. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasional karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis berada pada kategori sedang.

**Tabel 4.7 Skor Rata-Rata dan Kategori Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

NO	Item Indikator	Rata-rata	Kategori
<b>Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri</b>			
1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	3,24	Cukup Puas
2	Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri	3,39	Cukup Puas
3	Pekerjaan saya sangat menarik karena tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	3,33	Cukup Puas
		<b>3,32</b>	<b>Cukup Puas</b>



4	Saya merasa puas terhadap gaji yang saya terima	3	Cukup Puas
5	Saya merasa dibayar secara adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3,03	Cukup Puas
6	Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja saya meningkat	3,03	Cukup Puas
	Rata-rata	<b>3,02</b>	<b>Cukup Puas</b>
7	Saya merasa puas terhadap promosi yang diberikan	2,57	Kurang Puas
8	Adanya kesempatan promosi dari tempat saya bekerja dapat menambah semangat kerja saya	3	Cukup Puas
9	Mereka yang bekerja dengan baik dapat memperoleh kesempatan adil dalam promosi yang di tawarkan	3	Cukup Puas
	Rata-rata	<b>2,85</b>	<b>Cukup Puas</b>
10	Saya merasa puas terhadap hubungan yang terjalin antara	3,09	Cukup Puas

	karyawan dengan atasan		
11	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya	2,90	Cukup Puas
12	Atasan memberikan dukungan pada karyawan	2,69	Cukup Puas
	Rata-rata	<b>2,89</b>	<b>Cukup Puas</b>
13	Saya merasa puas terhadap rekan kerja karena bisa di ajak bekerjasama dengan baik	3,06	Cukup Puas
14	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya	3,03	Cukup Puas
15	Saya menikmati bekerja disini karena rekan kerja yang menyenangkan	3,12	Cukup Puas
	Rata-rata	<b>3,07</b>	<b>Cukup Puas</b>
16	Saya merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja	3,42	Puas
17	Saya merasa betah di lingkungan kerja dikarenakan	4,18	Puas

	tempatny bersih		
18	Saya merasa puas terhadap fasilitas yang disediakan di lingkungan kerja saya	4,12	Puas
	Rata-rata	<b>3,90</b>	<b>Puas</b>
	<b>Total Rata-rata</b>	<b>3,17</b>	<b>Cukup Puas</b>

Sumber : Data yang di olah 2023.

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa total rata-rata hasil dari tanggapan karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis pada variabel kepuasan kerja sebesar 3,17 dengan kategori cukup puas. Jawaban pertanyaan tertinggi pada pernyataan “ Saya merasa betah di lingkungan kerja dikarenakan tempatnya bersih “ memiliki nilai rata-rata sebesar 4,18 dengan kategori puas dan jawaban terendah dengan pernyataan “saya merasa puas terhadap promosi yang diberikan” memiliki nilai rata-rata sebesar 2,57 dengan kategori kurang puas.. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis berada pada kategori kurang puas.

#### Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual

N		33
Normal	Mean	.0000000
Parameter	Std.	3.31911172
s <sup>a,b</sup>	Deviation	
Most	Absolute	.147
Extreme	Positive	.091
Difference	Negative	-.147
s		
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.066

Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.066
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.060
		Upper Bound	.073

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan nilai signifikansi Kolmogorov dengan signifikansi alpha pada 0,05. Diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yakni *Turnover Intention*, *Komitmen Organisasi*, dan *Kepuasan Kerja* sebesar 0,66 yang jumlahnya lebih besar dari 0,05 maka data dapat disimpulkan berdistribusi normal.

#### Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

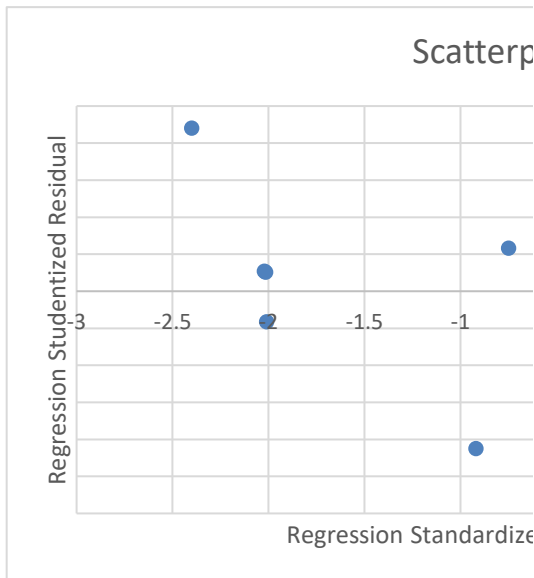
Model	Tolerance	VI F	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	0,519	1.926	Non multicollinearity
Kepuasan Kerja (X2)	0,519	1.926	Non multicollinearity

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa VIF sebesar 1,926 dan nilai *tolerance* sebesar 0,519. Sehingga nilai VIF dan *tolerance* tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas, berdasarkan kriteria bahwa terjadinya multikolinieritas apabila nilai VIF diatas 10 dan *tolerance* di bawah 0,10. Dengan demikian model garis regresi yang digunakan telah selesai.

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan gambar scatterplot uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa data terpancar di sekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

**Gambar 4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.825	.460		12.667	<.001
	Komitmen Organisasional	-1.014	.137	-.878	-7.399	<.001
	Kepuasan Kerja	-.014	.198	-.009	-.073	.943

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Lampiran

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel tersebut dapat di ketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 5,825 menunjukkan bahwa nilai murni dari variabel dependen tanpa dipengaruhi variabel independent yaitu, jika  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada atau nilainya sama dengan nol maka  $Y$  bernilai 5,825.
2. Variabel komitmen organisasional ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -1,014 dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap penambahan satu nilai pada variabel komitmen organisasional maka *turnover intention* ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -1,014. Koefisien regresi komitmen organisasional ( $X_1$ ) yang bernilai negatif ini bermakna bahwa semakin rendah komitmen organisasional karyawan maka *turnover intention* (keinginan berpindah karyawan) tersebut akan semakin tinggi.
3. Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,014 dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap peningkatan satu nilai pada variabel kepuasan kerja maka *turnover intention* ( $Y$ ) karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,014. Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) yang bernilai negatif ini bermakna bahwa semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* (keinginan berpindah karyawan) tersebut akan semakin tinggi.

**Tabel 4.9 Hasil Uji t (Parsial)**

No	Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
1	Komitmen Organisasional (X)	-7,399	-2,042	0,001	Signifikan
2	Kepuasan Kerja (X2)	-0,073	-2,042	0,943	Tidak Signifikan

Sumber : data yang di olah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{tabel}$  didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu  $0,05 : 2 = 0,025$  dan menentukan derajat bebas yaitu  $33 - 3 = 30$ . Hal ini berarti nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat bahwa pada kolom tingkat kepercayaan  $0,025$  dan  $df$  pada kolom  $30$  dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $-2,042$ .

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasional

( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasional sebesar  $-7,399$  dengan taraf signifikan  $0,001$  lebih kecil dari taraf signifikan  $0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) dikarenakan  $t$  negatif sehingga di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-7,399 > -2,042$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis Bertais.

Hasil positif atau negatif hanya menunjukkan arah pengujian hipotesis dan linearitas bukan menunjukkan jumlah (Sarwono,2007). Diketahui nilai  $t_{hitung}$  mempunyai nilai negatif (-) sehingga  $t_{tabel}$  juga turut menyesuaikan menjadi negatif (-) atau dengan kata lain pengujian hipotesis dilakukan pada sisi kiri. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa:

$t_{hitung} = -7,399$  dan  $t_{tabel} = -2,042$

Dengan demikian hipotesis pertama **DITERIMA** yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### 2. Pengaruh Kepuasan kerja ( $X_2$ )

terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja sebesar  $-0,073$  dengan taraf signifikan  $0,943$  lebih besar dari

taraf signifikan  $0,05$  ( $0,943 > 0,05$ ) dikarenakan  $t$  negatif sehingga di peroleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,073 < 2,042$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ) karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis Bertais.

Dengan demikian hipotesis kedua **DITOLAK** yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

**Gambar 4.5 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.511	2	7.755	53.459	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	4.352	30	.145		
	Total	19.863	32			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Sumber : Lampiran

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 53.459 > F_{tabel} 3,316$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari standar signifikan  $0,001 < 0,05$ . Sehingga keputusan yang dapat di ambil adalah  $H_a$  diterima. Artinya, bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis. Hasil penelitian ini dinyatakan layak dan dapat dijadikan model hubungan antar variabel.

**Gambar 4.6 Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.766	.38089	2.143

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Lampiran

Berdasarkan Gambar 4.6, dapat diketahui nilai R Square adalah 0,781 yang menunjukkan bahwa kemampuan – kemampuan variabel independent yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel dependent yaitu *turnover intention* sebesar 78,1% sedangkan sisanya 21,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan ke dalam penelitian ini yaitu sebagaimana disebutkan Caesary (2011) yaitu stress kerja, kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Variabel Komitmen Organisasional (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang hasilnya bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menghasilkan thitung > ttabel (-7,399 > -2,042) dengan taraf signifikan 0,001 lebih kecil taraf signifikan 0,05 (0,001 < 0,05).

### Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang hasilnya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention

karyawan PT Cakra Mobilindo Divisi Servis. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menghasilkan thitung < ttabel (-0,073 < 2,042) dengan taraf signifikan 0,943 lebih besar dari taraf signifikan 0,05 (0,943 > 0,05).

## KESIMPULAN

Kesimpulannya yang dapat ditarik dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.
2. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover Intention karyawan. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

## IMPLIKASI PENELITIAN

### Teoritis

Komitmen organisasional dalam penelitian ini memperoleh hasil jawaban tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 3,33 pada pernyataan karyawan “ Saya memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi” dengan kategori sedang.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini memperoleh hasil jawaban tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,18 pada pertanyaan karyawan “Saya merasa betah di lingkungan kerja dikarenakan tempatnya bersih” dengan kategori puas.

Turnover Intention dalam penelitian ini memperoleh hasil jawaban tertinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 pada pernyataan karyawan “ Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja saat ini bila sudah mendapatkan pekerjaan lain “ dengan kategori tinggi.

### Praktis

Perusahaan lebih menghargai lagi karyawannya sehingga karyawan dapat terus meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Perusahaan menyediakan fasilitas yang lebih nyaman dan bersih di sekitar lingkungan kerja agar para karyawan merasa nyaman dan betah, sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja.

Agar perusahaan dapat mengantisipasi sehingga karyawan betah dalam bekerja diperusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bayarcelik, E. B., & Findikli, A. M. (2016). The Mediating Effect of Job Satisfaction On The Relation Between Organizational Justice Perception And Intention To Leave. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 235, 403 - 411.
- Caesari, A.G. 2011. “ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbond Call PT Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modelling”. Surabaya : Institute Teknologi Sepuluh Nopember.
- Mobley, W. H (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Sianipar, Anggie Rumondang Berlian Dan Kristiana Haryanti. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV.X. *Psikodimensia*, 13(1),98-114.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi