



**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA PT INDUSTRI  
KARET DELI MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

**INDAH FITRI YANTI  
NPM. 1815310042**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT INDUSTRI KARET DELI MEDAN

NAMA : INDAH FITRI YANTI  
N.P.M : 1615310042  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 15 September 2022



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : INDAH FITRI YANTI  
NPM : 1815310042  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT  
INDUSTRI KARET DELI MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpad untuk memviralkan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui adanya pernyataan tidak benar.

Medan, September 2022

Yang Menyatakan Pernyataan



Indah Fitri Yanti

NPM. 1815310042

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : INDAH FITRI YANTI  
NPM : 1815310042  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT INDUSTRI KARET DELI MEDAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Medan, 14 September 2022

Vero Membuat Pernyataan



Indah Fitri Yanti

NPM. 1815310042



## ABSTRAK

---

Penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Industri Karet Deli Medan**”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan, Komitmen Organisasional, dan *Turnover Intention*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif yang melibatkan 48 responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Non-probability sampling* atau sampling jenuh karena populasi dijadikan sampel jika populasinya kurang dari 100, Jadi sampel untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi gudang dan lapangan yaitu sebanyak 48 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 20. Hasil analisis kuantitatif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,135, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 ( $df = n - k$  pada  $48 - 3 = 45$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H1) yang berbunyi “Kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Industri Karet Deli Medan **diterima**. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,200 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 ( $df = n - k$  pada  $48 - 3 = 45$ ) dan signifikan  $0,033 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H2) yang berbunyi “Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Industri Karet Deli Medan **diterima**. Nilai  $F_{hitung}$  35,148  $> F_{tabel}$  2,81 ( $n-k-1$  pada  $k = 48 - 3 - 1 = 44$  pada 3) sehingga  $H_0$  ditolak, artinya Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional berpengaruh simultan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga Hipotesis (H3) sebelumnya **diterima**. Nilai *Adjust R-squared* sebesar 0,592 artinya 59,2% *Turnover Intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional sedangkan sisanya ( $100\% - 59,2\% = 40,8\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention***

## ABSTRACT

---

Research entitled "**Analysis of the Effect of Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at PT Industri Karet Deli Medan**". This study aims to explain the effect of the variables Employee Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. The method used in this study is a quantitative method involving 48 respondents. In this study, the researcher used a non-probability sampling technique or saturated sampling because the population was sampled if the population was less than 100, so the sample for this study was all employees in the warehouse and field division, as many as 48 employees. Data was collected by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple linear regression analysis which was managed using the SPSS Version 20 program. The results of quantitative analysis in this study showed that the  $t$ -count value was 5,135, while the  $t$ -table was 1,679 ( $df = n - k$  at  $48 - 3 = 45$ ) and significant  $0,000 < 0,05$ . So it can be concluded that the hypothesis (H1) which reads "**Partially employee job satisfaction has a positive and significant effect on Turnover Intention at PT Industri Karet Deli Medan is accepted**". The  $t$ -count value is 2,200 while the  $t$ -table is 1,679 ( $df = n - k$  at  $48 - 3 = 45$ ) and is significant  $0,033 > 0,05$ . So it can be concluded that the hypothesis (H2) which reads "**Organizational commitment partially positive and significant effect on Turnover Intention at PT Industri Karet Deli Medan is accepted**".  $F$ -count 35,148  $>$   $F$ -table 2,81 ( $n-k-1$  at  $k = 48 - 3 - 1 = 44$  at 3) so  $H_a$  is accepted as  $H_o$  is rejected, meaning that Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment have a simultaneous effect on Turnover Intention. So that the previous hypothesis (H3) was accepted. The Adjust R-squared value of 0,592 means that 59,2% Turnover Intention can be obtained and explained by Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment while the rest ( $100\% - 59,2\% = 40,8\%$ ) can be explained by other independent variables that are not examined in research.

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

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkah dan rahmatNya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Industri Karet Deli Medan”**.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Industri Karet Deli Medan dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasional, dan *turnover intention*.

Selama proses belajar dan pengerjaan penelitian ini, Peneliti telah banyak menerima saran, motivasi serta do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si. CiQaR., CiQnR., CIMMR. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., MSc. M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Suwarno, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah menyediakan sarana dan prasarana.

7. Kepada seluruh Staf Pengajar dan Staf Administrasi Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan pengarahan selama masa perkuliahan.
8. Yang tercinta kedua Orang tua peneliti yakni Ayahanda Adiatin dan Ibunda Laela yang telah mendoakan dan memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada peneliti.
9. Kepada Pimpinan PT Industri Karet Deli Medan yang telah mengizinkan peneliti untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
10. Kepada seluruh teman - teman angkatan 2018 Program Studi Manajemen yang tidak dapat di sebutkan satu - persatu, Peneliti ucapkan terimakasih atas dukungan, semangat dan kebersamaannya selama masa perkuliahan.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki peneliti. Peneliti mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan penelitian ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak lain yang memerlukan serta peneliti sendiri khususnya. Terimakasih.

Medan, September 2022

Hormat Saya,

Indah Fitri Yanti

NPM. 1815310042



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iiiv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	<b>1</b>
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah .....	<b>7</b>
1. Identifikasi Masalah.....	<b>7</b>
2. Batasan Masalah.....	<b>7</b>
C. Rumusan Masalah.....	<b>8</b>
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian .....	<b>9</b>
1. Tujuan Penelitian.....	<b>9</b>
2. Manfaat Penelitian .....	<b>9</b>
E. Keaslian Penelitian.....	<b>10</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	<b>12</b>
1. <i>Turnover Intention</i> (Y).....	<b>12</b>
a. Definisi <i>Turnover Intention</i> .....	<b>12</b>
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	<b>13</b>
c. Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	<b>14</b>
2. Kepuasan Kerja Karyawan (X <sub>1</sub> ) .....	<b>14</b>
a. Definisi Kepuasan Kerja Karyawan.....	<b>14</b>
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan .....	<b>15</b>
c. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan .....	<b>16</b>

3. Komitmen Organisasional ( $X_2$ ).....	17
a. Definisi Komitmen Organisasional.....	17
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional .....	18
c. Indikator Komitmen Organisasional.....	20
B. Penelitian Terdahulu .....	21
C. Kerangka Konseptual.....	24
D. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	27
B. Objek dan Lokasi Penelitian.....	27
C. Jenis dan Sumber Data .....	28
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Definisi Operasional Variabel.....	32
G. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian.....	44
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	44
2. Identitas Objek Penelitian .....	49
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
4. Penyajian Data.....	51
a. Identitas Responden .....	52
b. Deskripsi Penilaian Responden .....	57
5. Deskripsi Variabel .....	58
a. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $X_1$ ).....	58
b. Variabel Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) .....	60
c. Variabel <i>Turnover Intention</i> ( $Y$ ).....	61
6. Uji Kualitas Data .....	63
a. Hasil Uji Validitas.....	63
b. Hasil Uji Reliabilitas .....	66
7. Regresi Linear Berganda.....	67

8. Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Hasil Uji Normalitas .....	70
b. Hasil Uji Multikolinearitas I.....	72
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
9. Uji Kesesuaian.....	74
a. Uji F (Uji Signifikan Simultan) .....	74
b. Uji T (Uji Signifikan Parsial) .....	75
10. Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	78
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
1. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	79
2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	80
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
A. KESIMPULAN .....	84
B. SARAN .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual.....	25
<b>Gambar 4.1</b> PT Industri Karet Deli Medan.....	49
<b>Gambar 4.2</b> Struktur Organisasi Pada Divisi Gudang & Lapangan.....	51
<b>Gambar 4.3</b> Uji Normalitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	70
<b>Gambar 4.4</b> P-P Plot Uji Normalitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	71
<b>Gambar 4.5</b> Uji Heteroskedastisitas.....	73





## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.1</b> Data <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bulan Januari – Agustus 2021.....	6
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	21
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian dan Proses Penelitian.....	28
<b>Tabel 3.2</b> Definisi Operasional Variabel.....	33
<b>Tabel 4.1</b> Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	52
<b>Tabel 4.2</b> Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
<b>Tabel 4.3</b> Identitas Responden Berdasarkan Status.....	54
<b>Tabel 4.4</b> Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
<b>Tabel 4.5</b> Identitas Responden Berdasarkan Jabatan.....	55
<b>Tabel 4.6</b> Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	56
<b>Tabel 4.7</b> Penilaian Variabel.....	57
<b>Tabel 4.8</b> Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X1).....	58
<b>Tabel 4.9</b> Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional (X2).....	60
<b>Tabel 4.10</b> Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	61
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (X1).....	63
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X2).....	64
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	65
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (X1).....	66
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (X2).....	66
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	67
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Regresi Linear Berganda.....	68
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Kolmogrove – Smirnov.....	69
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji Multikolinearitas I.....	72

<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji Simultasn (UJI F).....	75
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji Signifikan Parsial (UJI T).....	76
<b>Tabel 4.22</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	78



# BAB I

## PENDAHULUAN


### A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapai, Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia, agar perusahaan mampu bersaing, mempertahankan perusahaannya, dan mencapai tujuan – tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Putradiarta dan Rahardja (2016), Menyatakan bahwa penting dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka memperoleh dan menjaga sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi perlu *manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif serta mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. Kondisi kerja yang sudah tidak sesuai lagi dengan harapan karyawan dapat menjadi penyebab karyawan keluar dari pekerjaannya.

Ruang lingkup MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), Secara umum membahas hal - hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan yang dirasakan karyawan saat bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat kerja. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian hal ini terutama menjadi tugas pimpinan.



Komitmen Organisasional menjadi suatu hal yang penting pada saat ini, Ketika sebuah perusahaan sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen Organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja di dalam suatu perusahaan. Manfaat dari komitmen karyawan akan meningkatkan produktivitas - produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Ketika komitmen karyawan terhadap perusahaan sudah terbentuk maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai.

Faktor karyawan dalam manajemen sumber daya manusia adalah faktor utama, oleh karenanya perekrutan karyawan, pembinaan, dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan (Rivai dkk, 2014). Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi



dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*Turnover Intention*).

Ridlo (2012), *Turnover* yang terjadi akan merugikan perusahaan baik dari segi biaya maupun sumber daya. *Turnover intention* pada dasarnya yaitu keinginan atau niat berpindah karyawan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya. Keinginan berpindah yang dialami oleh karyawan ini terdorong dari keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa perusahaan lain lebih mampu memberikan kepuasan kerja ataupun memberikan apa yang menjadi harapan dan tujuan karyawan dibandingkan perusahaan sebelumnya (Hasbie et al., 2016).

*Turnover intention* dapat menjadi pengunduran diri, meninggalkan organisasi, atau meninggalkannya anggota dalam suatu organisasi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *turnover intention* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi.

Menurut Wasposito dkk, (2013), Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang dirasakan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta dibutuhkan waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru.

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional berhubungan dengan *turnover intention*, walaupun demikian komitmen organisasional lebih mempunyai hubungan yang kuat terhadap intensi keluar, berarti bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan variabel mendahului komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan prediktor yang kuat bagi *voluntary turnover*. Adanya kecenderungan komitmen (*commitment propensity*) sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal (sebelum memasuki organisasi) dan komitmen berikutnya (setelah masuk organisasi) akan berhubungan negatif dengan *voluntary turnover*.

Tentunya disetiap perusahaan tidak akan luput dari suatu permasalahan terkait dengan kinerja, salah satunya pada perusahaan PT Industri Karet Deli Medan. PT Industri Karet Deli adalah suatu perseroan terbatas yang terletak di Sumatera Utara kepulauan Indonesia yang berdiri sebagai produsen sandal jepit / sandal karet sebelum ban dalam & ban luar dimulai pada tahun 1970.

Dengan kemajuan & keahlian yang konstan, berbagai macam ban ditambahkan ke dalam lini produksi mulai dari ban sepeda, ban sepeda motor hingga ban untuk bus. Radial penumpang & truk ringan menjadi tempat pembuktian ekspansi. Lebih dari 50 tahun dedikasi dan pengalaman di karet, memberikan kepercayaan total kepada industri karet dari pelanggan di lebih dari 50 negara yang tersebar di 5 benua di dunia.

Dari hasil wawancara yang dilakukan Peneliti kepada HRD terkait *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan, diketahui adanya ketidakpuasan karyawan pada divisi gudang & lapangan. Indikasi tersebut ditunjukkan bahwa karyawan merasa tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan. Contohnya pada divisi gudang, di bagian *stock* bahan harus mengingat banyaknya jenis bahan yang berbeda mulai dari jenisnya, merk bahan, dan yang lainnya yang harus di ingat di luar kepala. Seringkali pada bagian *stock* bahan kehilangan barang karena alasan kurangnya ketelitian karyawan dan hal itu juga yang membuat karyawan tidak bertahan pada posisi tersebut.

Pada divisi lapangan juga sering mengalami keluar masuknya karyawan yang disebabkan pekerjaan yang ditanggung terlalu berat dan terkadang hanya dilakukan dengan tangan kosong. Misalnya pada saat muat barang, sebelum dimuat ke dalam *container* setiap ban dimasukkan ke dalam *pallet* (rak besar), kemudian di susun di lapangan berdasarkan posisinya setelah semua tersusun di lapangan, ketika akan muat semua ban yang tersusun di angkat

menggunakan *forklit* untuk diletakkan dekat dengan *container*, setelah itu karyawan satu persatu mengangkat bannya untuk dimasukkan ke dalam *container*. Pada bagian ini juga terdapat banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar karena tidak bisa bertahan dengan beratnya pekerjaan yang dilakukan.

Berikut Data *Turnover Intention* Karyawan dari Bulan Januari – Agustus 2021 Pada Divisi Gudang & Lapangan Pada PT Industri Karet Deli Medan :

**Tabel 1.1 Data *Turnover Intention* Karyawan  
Bulan Januari – Agustus 2021**

<b>Bulan / 2021</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Masuk</b>
Januari	7	6
Februari	5	4
Maret	4	5
April	9	7
Mei	6	4
Juni	7	5
Juli	9	7
Agustus	4	3

Sumber: PT Industri Karet Deli

Tanggung jawab yang besar dan pekerjaan yang dilakukan terlalu berat membuat karyawan memutuskan untuk keluar, Setiap karyawan memiliki prinsip yang berbeda – beda ada yang memutuskan untuk keluar padahal baru satu hari bekerja dan ada pula yang telah bekerja berbulan – bulan atau bahkan sudah bertahun – tahun bekerja tetapi memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebelum waktunya karyawan pensiun.



Dengan mengambil latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menetapkan judul “**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Industri Karet Deli Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Rendahnya kepuasan kerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan terlalu berat sehingga karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan.
- b. Kurangnya keinginan untuk bertahan di dalam organisasi yang menjadi indikasi rendahnya komitmen karyawan.
- c. Terjadinya *turnover intention* yang dapat merugikan perusahaan baik itu kerugian waktu maupun biaya.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, Maka peneliti akan membuat batasan masalah yaitu Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Industri Karet Deli Medan. Dengan jumlah responden dibatasi hanya pada karyawan divisi gudang dan lapangan yaitu sebanyak 48 orang, yang mana dalam penelitian ini menggunakan data primer, dimana

pengolahan datanya menggunakan aplikasi spss 20. Oleh karena itu, peneliti memfokuskan penelitian ini pada Variabel Kepuasan Kerja Karyawan, Variabel Komitmen Organisasional sebagai variabel Independen dan Variabel *Turnover Intention* sebagai variabel Dependen.

### C. Rumusan Masalah

Untuk dapat mempermudah penelitian agar penelitian ini memiliki arah yang jelas dan menginter prestasikan fakta dan data kedalam penulisan skripsi maka terlebih dahulu di rumuskan permasalahan yang akan diteliti.

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan?
2. Apakah komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan?

## D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan.

### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasioanal terhadap *turnover intention*.

- b. Bagi Universitas

Dapat menjadi tolak ukur untuk pencapaian kinerja program studi khususnya untuk mengevaluasi hasil pembelajaran.

- c. Bagi Instansi / Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Industri Karet Deli

Medan dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasional, dan *turnover intention*.

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Bagi peneliti berikutnya untuk menambah bahan referensi yang telah ada bagi pembaca dan kalangan akademis.

### E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Rita Andini Program Studi Manajemen Universitas Diponegoro “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*”.

Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Industri Karet Deli Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Karyawan, Komitmen Organisasional, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention*,

Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional dan 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention*.

2. Jumlah Observasi / Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan 204 orang,

Sedangkan penelitian ini menggunakan 48 orang.

3. Waktu Penelitian

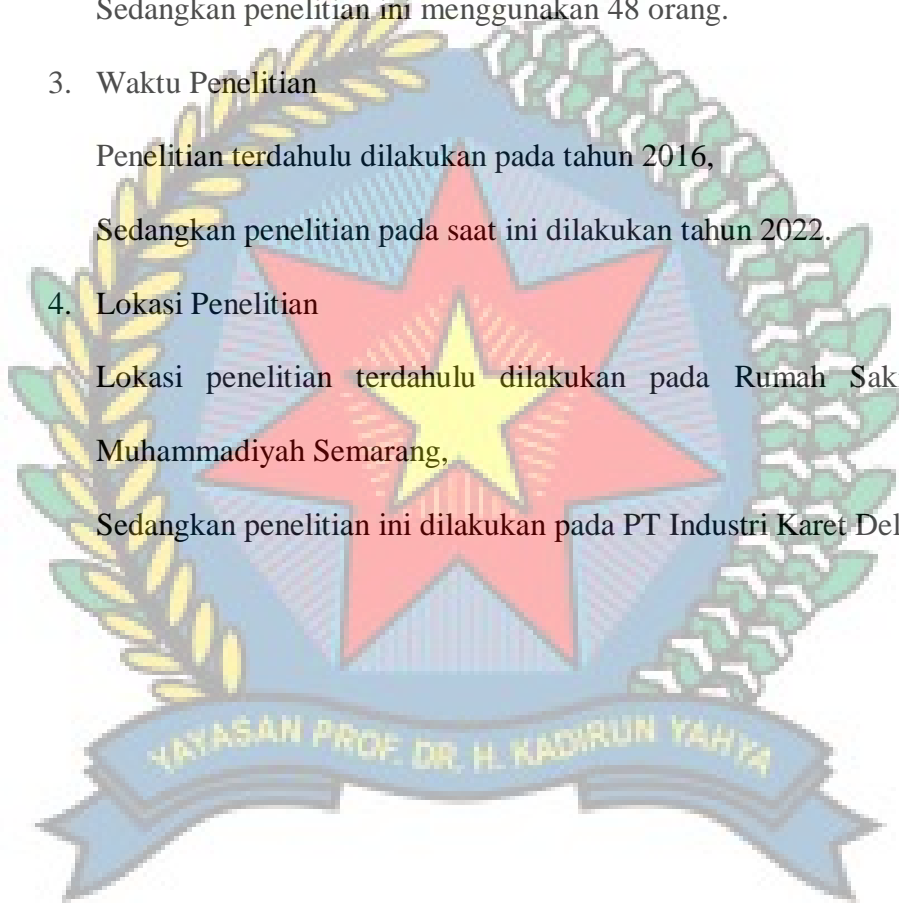
Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016,

Sedangkan penelitian pada saat ini dilakukan tahun 2022.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang,

Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Industri Karet Deli Medan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Turnover Intention* (Y)

###### a. Definisi *Turnover Intention*

Menurut Jehanzeb et al, (2013 : 79), *Turnover Intention* adalah keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Menurut Saeed et al, (2014 : 242), *Turnover Intention* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya.

Lee et al, (2010 : 86), Menyatakan *Turnover Intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain.

Lacity et al dalam Bothma dan Rood (2013 : 2), Mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan mengenai *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela



dari perusahaan atau berpindah ke tempat kerja lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari tempat sebelumnya.

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Mobley (2011 : 14), Faktor - faktor yang mempengaruhi munculnya *Turnover Intention* adalah :

##### 1) Faktor individual

Termasuk usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

##### 2) Kepuasan kerja

Menyangkut beberapa aspek operasional, yaitu kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan.

##### 3) Komitmen Organisasional

Tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di perusahaan.

### c. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* Menurut Jehanzeb et al, (2013 : 92)

diantaranya adalah :

1) Pikiran untuk keluar

Merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.

2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain

Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi di masa depan

Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan kedepan yang dianggap lebih baik dari pekerjaannya saat ini.

## 2. Kepuasan Kerja Karyawan ( $X_1$ )

### a. Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins dan Judge (2013 : 87), Menjelaskan Kepuasan kerja karyawan (*employee job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya.

Menurut Edy Sutrisno (2014 : 74), Kepuasan Kerja Karyawan didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan - harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas - realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Menurut Timotius (2016 : 244), Kepuasan Kerja Karyawan adalah keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya.

Kepuasan Kerja Karyawan menurut Hasibuan (2010 : 16) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kesimpulan dari pendapat di atas yaitu, Kepuasan Kerja Karyawan adalah suatu reaksi emosional yang kompleks, seperangkat perasaan karyawan tentang hal - hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

Faktor - faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan menurut Aydemir & Arli (2018), adalah :

##### 1) Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami orang lain.

2) Harga diri

Harga diri adalah bagaimana seseorang berpikir dan merasakan tentang dirinya sendiri.

3) Beban kerja kuantitatif

Beban kerja hanya mewakili volume pekerjaan semata. Beban kerja kuantitatif berarti jumlah pekerjaan karyawan.

4) Konflik interpersonal

Hubungan interpersonal memiliki pengaruh penting pada kehidupan individu. Hubungan interpersonal ini dapat terjadi di tempat kerja juga, terkadang hubungan interpersonal menjadi konflik interpersonal.

**c. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan**

Adapun indikator - indikator Kepuasan Kerja Karyawan menurut Robbins dan Judge (2013 : 98), antara lain :

1) Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

2) Kepuasan terhadap imbalan

Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

3) Kepuasan terhadap supervisi / atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4) Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan - rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5) Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

### 3. Komitmen Organisasional ( $X_2$ )

#### a. Definisi Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Mayer, (2013 : 3), Menyatakan bahwa Komitmen Organisasional merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Menurut Sianipar dan Haryanti (2014 : 112), Komitmen Organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasi dan memiliki keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan

perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan di tempat bekerja.

Menurut Ivancevich, et al. (2014 : 154), Komitmen Organisasional merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan.

Menurut Khan et al (2010 : 293), Komitmen Organisasional merupakan keadaan saat individu yang memiliki pekerjaan mengidentifikasi peran kerjanya dan fokus pada pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat, dapat disimpulkan Komitmen Organisasional adalah kemampuan karyawan dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai - nilai, aturan - aturan, tujuan organisasi, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Menurut Mowdayet (Boon & Aruumugam, 2016), Faktor - faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional, yaitu :



#### 1) Karakter personal

Antara lain; Usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kopten ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi.

#### 2) Karakteristik pekerjaan dan peran

Antara lain; Kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.

#### 3) Karakteristik struktur organisasi

Antara lain; Ukuran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.

#### 4) Pengalaman kerja

Antara lain; Ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan

sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.

#### 5) Dukungan organisasi

Di definisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

### c. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Mayer, (2013 : 17), Komitmen Organisasional sendiri terbagi menjadi 3 indikator, yaitu :

#### 1) Komitmen Afektif

Komitmen Afektif Merupakan keterikatan anggota organisasi terhadap identitas organisasi dan keterlibatannya di dalam organisasi.

#### 2) Komitmen Kontinuans

Komitmen Kontinuans Merupakan kesadaran akan biaya yang di keluarkan jika anggota organisasi keluar dari organisasinya.

#### 3) Komitmen Normatif

Komitmen Normatif Merupakan kewajiban yang muncul dalam diri karyawan untuk meneruskan keanggotaannya di dalam organisasi karena ada kewajiban secara moral.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian. Adapun dalam menyusun penelitian ini peneliti mendapat referensi dari beberapa penelitian sebelumnya sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1	Rita Andini (2016)	Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Variabel Independen: Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i>	Hasil Penelitian menunjukkan kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) / Vol. 40 No. 2 November 2016 /</i>
2	Titis Satwari, Mochammad Al Musadieq, Tri Wulida Afrianty (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Variabel Independen : Pengaruh Komitmen Organisasional Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i>	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Swiss - Belinn Malang memiliki komitmen efektif yang didekasikan	<i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) / Vol. 40 No. 2 November 2016 /</i>

				tinggi, namun tetap memiliki kemungkinan untuk berpindah pekerjaan apabila ada kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik.	
3	Revia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, Edlyn Khurotul Aini (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan	Variabel Independen : Pengaruh Kepuasan Kerja Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i>	Hasil Penelitian ini Kepuasan Kerja karyawan PG Kebon agung Malang sudah sangat baik dan dapat dirasakan oleh semua karyawan, sesuai dengan <i>grand mean</i> pada distribusi frekuensi <i>variable</i> . Tingkat <i>turnover intention</i> karyawan pada PG Kebon agung Malang sangat tidak baik, sesuai dengan <i>grand mean</i> pada distribusi frekuensi variabel. Tingkat kinerja karyawan PG Kebon agung Malang baik sehingga menunjukkan	<i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) / Vol. 40 No. 2 Agustus 2018 /</i>

				bahwa karyawan memiliki integritas dalam bekerja.	
4	Yoga Wateknya (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Variabel Independen: Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dependen : <i>Turnover Intention</i>	Hasil Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan kontribusi komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh <i>negative</i> dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>Skripsi Yoga Wateknya</i>
5	Feny Vitaria Arumsari (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap	Variabel Independen: Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan	<i>Tazkiya Journal Of Psychology</i> , Vol 6 No 2, Oktober 2018

		Komitmen Organisasi Karyawan	Variabel Dependen : Komitmen Organisasi	kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.	
6	Ryani Dhyan Parashakti, Firda Apriani (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Variabel Independen: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh <i>negative</i> dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , Komitmen organisasi berpengaruh <i>negative</i> dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Volume 1, Issue 1, November 2020</i>

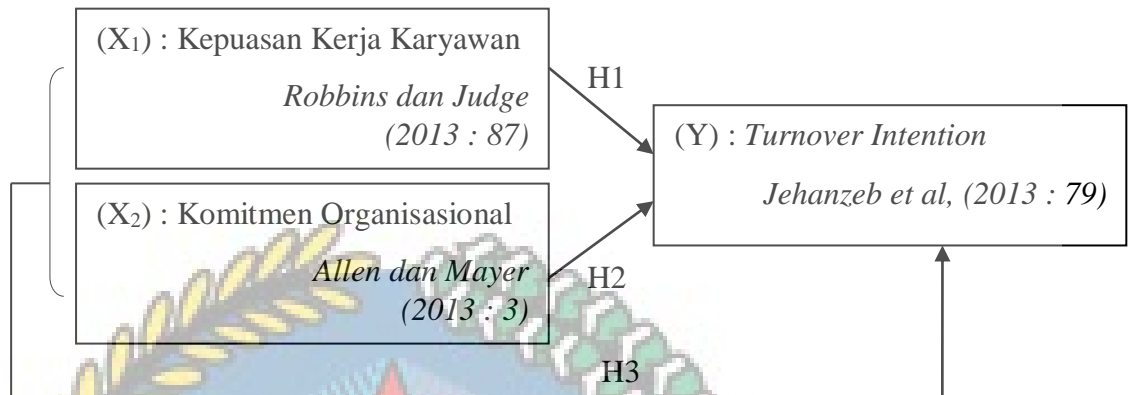
*Sumber: Peneliti Terdahulu Rita Andini (2016), Titis Satwari, Mochammad Al Musadieg, Tri Wulida Afrianty (2016), Revilia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, Edlyn Khurotul Aini (2018), Yoga Wateknya (2016), Feny Vitaria Arumsari (2018), Ryani Dhyan Parashakti, Firda Apriani (2020).*

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018 : 60), Mengemukakan bahwa “Kerangka Berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.”



Berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan maka penelitian ini dapat digambarkan dalam paradigma sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Peneliti (2022)*

Keterangan :

→ Pengaruh antar variabel

X<sub>1</sub> = Variabel Independen Pertama (Variabel Bebas)

X<sub>2</sub> = Variabel Independen Kedua (Variabel Bebas)

Y = Variabel Dependen (Variabel Terikat)

H1 : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X<sub>1</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H2 : Pengaruh Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)

#### D. Hipotesis

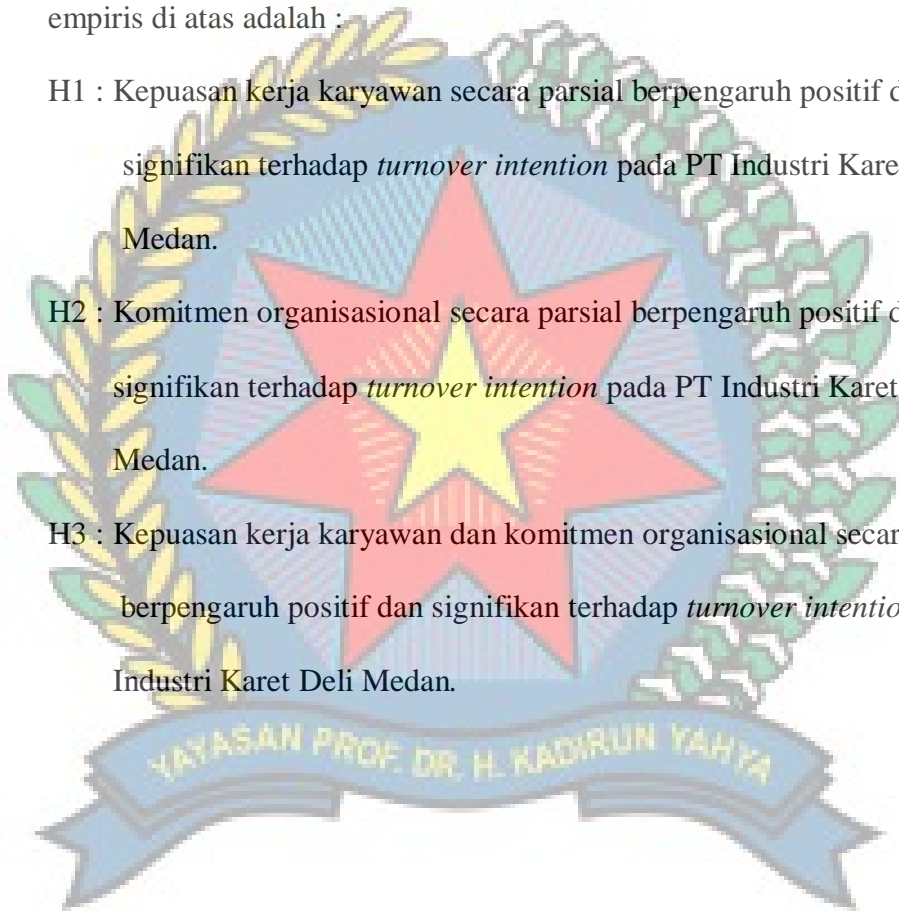
Menurut Sugiyono (2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Hipotesis penelitian berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas adalah :

H1 : Kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan.

H2 : Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan.

H3 : Kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017: 7), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka - angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

#### **B. Objek dan Lokasi Penelitian**

##### 1. Objek Lokasi penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* pada PT Industri Karet Deli Medan. Adapun lokasi penelitian ini adalah pada PT Industri Karet Deli Medan.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dan proses penelitian di mulai dari bulan September 2021 sampai Agustus 2022, Berikut skedul proses penelitian :

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Penelitian**

No	Kegiatan	2021				2022											
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agu	Sept			
1	Pengajuan Judul																
2	Penyusunan Proposal																
3	Acc Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Perbaikan Proposal																
6	Penyusunan Data																
7	Analisis Data																
8	Acc Penelitian																
9	Seminar Hasil																
10	Sidang Meja Hijau																

Sumber: *Peneliti* (2022)

### C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian, yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:139), Data primer adalah Data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:172), Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak dan lain - lain.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data dari pihak pertama kepada pengumpul data yang biasanya melalui wawancara.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:141), Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku - buku, serta dokumen.

Menurut Ulber Silalahi (2012:289), Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber - sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber data sekunder merupakan suatu cara membaca, mempelajari dan memahami dengan tersedianya sumber - sumber lainnya sebelum penelitian dilakukan.

Maka sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Data Primer yang didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan divisi gudang dan lapangan pada PT Industri Karet Deli Medan yang dijadikan sampel dalam penelitian.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Definisi Populasi

Menurut Sugiyono (2012 : 80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi gudang dan lapangan PT Industri Karet Deli Medan yang berjumlah 48 karyawan.

### 2. Definisi Sampel

Sugiyono (2012 : 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik *non-probability sampling* atau *sampling jenuh*. Karena semua populasi dijadikan sampel jika populasinya dibawah 100. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 48 karyawan, yaitu karyawan pada divisi gudang dan lapangan PT Industri Karet Deli Medan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu kewajiban, karena teknik pengumpulan data ini nantinya digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan seperangkat peralatan



yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data - data penelitian (Kristanto, 2018).

Adapun teknik – teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### 1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017: 231), Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

#### 2. Dokumen

Menurut Sugiyono (2017: 240), Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Dokumen yang digunakan merupakan data pendukung terhadap hasil pengamatan dan wawancara berkaitan dengan bentuk pesan verbal dan non verbal dan juga hambatan - hambatan yang ditemui oleh peneliti.

#### 3. Kuesioner (Angket)

Angket menurut Arikunto (2010:194), Merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal - hal yang ia ketahui.

#### 4. Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2012:145), Yaitu sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara

dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek - obyek alam yang lain.

Maka teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengumpulan data Angket (Kuesioner).

## F. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu *variable* atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel ditemukan item - item yang dituangkan dalam instrument penelitian (Sugiyono, 2017:3).

Pada penelitian ini variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

### 1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen atau variabel bebas menurut Sugiyono (2017: 39), adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau variabel yang mempengaruhi, sehingga mengakibatkan timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*.

### 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat menurut Sugiyono (2017: 39), adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen sering disebut sebagai *variable output*, kriteria, dan konsekuen.

Skala Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Interval. Skala interval lebih bermakna dibandingkan dengan skala nominal ataupun ordinal, karena skala ini merupakan representasi yang sama dari obyek yang diukur. Penggunaan skala ini memungkinkan peneliti mengetahui bagaimana obyek - obyek yang diteliti berbeda ketika dibandingkan. Prinsip kesetaraan interval memungkinkan persamaan dasar penyusunan unit dengan asumsi bahwa intervalnya sama.

Penggunaan skala interval atau cardinal memungkinkan peneliti menjustifikasi rata - rata aritmatika sebagai ukuran karena memiliki dasar satuan ukuran yang sama. Implikasi dari hal ini adalah interpretasi tidak hanya dalam urutan skor tapi perbedaan diantara obyek yang diteliti.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Menurut Jehanzeb et al, (2013 : 79) <i>Turnover Intention</i> adalah keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.	Indikator <i>Turnover Intention</i> Menurut Jehanzeb et al, (2013 : 92) diantaranya adalah : a) Pikiran untuk keluar. Merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. b) Keinginan untuk mencari lowongan	Likert

		<p>pekerjaan lain. Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.</p> <p>c) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi di masa depan. Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan kedepan yang dianggap lebih baik dari pekerjaannya saat ini.</p>	
Kepuasan Kerja Karyawan ( $X_1$ )	<p>Robbins dan Judge (2013 : 87), Menjelaskan Kepuasan kerja karyawan (<i>employee job satisfaction</i>) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya.</p>	<p>Indikator Kepuasan Kerja Karyawan menurut Robbins dan Judge (2013 : 98) antara lain :</p> <p>a) Kepuasan terhadap Pekerjaan. Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.</p> <p>b) Kepuasan terhadap Imbalan. Di mana karyawan merasa gaji atau upah yang</p>	Likert

		<p>diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.</p> <p>c) Kepuasan terhadap Supervisi / Atasan. Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.</p> <p>d) Kepuasan terhadap Rekan Kerja. Karyawan merasa puas terhadap rekan - rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.</p> <p>e) Kesempatan Promosi. Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.</p>	
Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	Menurut Allen dan Mayer, (2013 : 3), menyatakan bahwa Komitmen Organisasional merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi	Menurut Allen dan Mayer, (2013 : 17), Komitmen Organisasional sendiri terbagi menjadi 3 indikator, yaitu : a) Komitmen Afektif Komitmen Afektif Merupakan keterikatan anggota organisasi terhadap identitas organisasi dan keterlibatannya di dalam organisasi. b) Komitmen	Likert

	tersebut.	<p>Kontinuans Komitmen Kontinuans Merupakan kesadaran akan biaya yang di keluarkan jika anggota organisasi keluar dari organisasinya.</p> <p>c) Komitmen Normatif Komitmen Normatif Merupakan kewajiban yang muncul dalam diri karyawan untuk meneruskan keanggotaannya di dalam organisasi karena ada kewajiban secara moral.</p>	
--	-----------	--	--

*Sumber: Definisi Operasional Variabel Turnover Intention (Y), Kepuasan Kerja Karyawan (X1), Komitmen Organisasional (X2)*

### G. Teknik Analisis Data

Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit - unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017: 244).

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti

ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1 - 5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju (Sugiyono, 2017).

#### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis terlebih dahulu data tersebut di uji dengan :

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir - butir dalam daftar pernyataan (angket) yang akan disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pernyataan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pernyataan tersebut dianggap valid (Rusiadi & Hidayat, 2014).

##### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir - butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap kuesioner



adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Rusiadi & Hidayat, 2014).

## 2. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang peneliti buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda.

Persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

$Y$  = *Turnover Intention* (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Kepuasan Kerja Karyawan (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Komitmen Organisasional (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar - benar bebas dari adanya gejala normalitas, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastitas* (Manullang & Pakpahan., 2013).

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov – Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing - masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu :

$H_0 : F(x) = F_0(x)$ , dengan  $F(x)$  adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan  $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$  atau distribusi populasi tidak normal.

Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

- Jika Probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

b. Uji *Multikolinearitas*

Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji *Multikolinearitas* dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerancevalue*) dan nilai *varianceinflationfactor* (VIF) dengan nilai yang di syatkan. Nilai yang di syatkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *Heteroskedastisitas* digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varian residul suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedastis* (Rusiadi & Hidayat, 2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut :

- 1) Titik - titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik - titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik - titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik - titik data sebaiknya tidak berpola.

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji Kesesuaian merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

##### a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pada semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan yaitu dengan membandingkan

nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :

$$p > 0,05 = H_a \text{ ditolak } H_0 \text{ diterima}$$

$$p < 0,05 = H_a \text{ diterima atau } H_0 \text{ ditolak atau :}$$

Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig F > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda di kuadratkan

$n$  = Jumlah sampel

$K$  = Jumlah variabel bebas

b. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali & Nasehudin., 2012) :

Apabila :

$p > 0,05$  =  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05$  =  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau : Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $Sig t > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig t < 0,05$

5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted Squared* ( $R^2$ ) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang

dapat dijelaskan oleh variabel - variabel independen secara bersama - sama.

Nilai  $R^2$  koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai  $R^2$  sama dengan nol ( $R^2 = 0$ ) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila  $R^2$  semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jadi Teknik analisis data yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan *Multiple Regression Analysis* (Analisis Regresi Berganda).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, Perkembangan Industri Karet di Indonesia dimulai dengan dibukanya Perkebunan karet yaitu sekitar tahun 1864, untuk pertama kalinya tanaman karet diperkenalkan di Indonesia yang pada waktu itu masih penjajahan Belanda. Di tahun 1876 *Kew Botanical Garden* juga mengirimkan 18 buah biji karet ke pemerintahan kolonial Hindia Belanda (sekarang Indonesia), namun demikian hanya dua buah biji yang berhasil tetap segar selama diperjalanan. Dua biji ini kemudian ditanam di Cultuurtuin Bogor sebagai koleksi dan menjadi pohon karet tertua di Indonesia. Dari tanaman koleksi, karet selanjutnya dikembangkan ke beberapa daerah sebagai tanaman perkebunan komersil.

Daerah yang pertama kali digunakan sebagai tempat uji coba penanaman karet adalah Pamanukan, Ciasem, Jawa Barat. Jenis yang pertama kali di uji cobakan di kedua daerah tersebut adalah *species Ficus elastica* atau karet rembung. Jenis karet *Havea brasiliensis* baru ditanam di Sumatera Utara tahun 1902 dan di Jawa pada tahun 1906. (Bambang 2002: 204).



Pemerintah Belanda terus mengadakan perbaikan, mereka mulai mencari daerah di Indonesia yang cocok untuk ditanami karet jenis *Hevea*. Penanaman karet *hevea* komersial di Indonesia diawali pada tahun 1902 di Sumatera Utara di daerah dataran tinggi (seperti Simalungun, Siantar). Akibat peningkatan permintaan akan karet di pasar internasional, maka pemerintahan *Nedherland Indies* menawarkan peluang penanaman modal bagi investor luar.

Perusahaan Belanda – Amerika, *Holland Amerikaance Plantage Matschappij* (HAPM) pada tahun 1910 - 1911 ikut menanamkan modal dalam membuka perkebunan karet di Sumatera Utara. Perluasan perkebunan karet di Sumatera Utara berlangsung mulus berkat tersedianya transportasi yang memadai. Para investor asing dalam mengelola perkebunan mengerahkan biaya, teknik budidaya yang ilmiah dan modern, serta teknik pemasaran yang modern. (Bambang 2002: 204).

Dengan berkembang dan tingginya permintaan karet maka pemerintah Belanda mengeluarkan peraturan tentang Stbl.1936No.472 (staatsblad) dan thn 1937 No.432 tentang pembatasan atau restriksi dalam memproduksi karet dan ekspornya. Kemudian pada tahun 1937 - 1942 diberlakukan kupon karet yang berfungsi sebagai surat izin ekspor karet diberikan kepada petani pemilik karet, perusahaan perkebunan karet dan bukan kepada eksportir. Dengan sistem kupon ini petani karet dapat menjual karetnya ke luar negeri misalnya ke Singapura. Sedang untuk

perkebunan yang memiliki pabrik atau industri karet boleh mengekspor ke negara Amerika dan Eropa.

Apabila petani karet tersebut tidak berkeinginan menjual karetnya langsung ke luar negeri maka ia dapat menjual kuponnya kepada petani lain atau kepada pedagang atau eksportir. Sistem kupon tersebut merupakan jaminan sosial bagi pemilik karet karena walaupun pohon karetnya tidak disadap, tetapi pemilik karet tetap menerima kupon yang bisa dijual atau diuangkan. Sistem kupon ini dimaksudkan pula untuk membatasi produksi (*rubber restriction*) karena bagi petani pemilik yang terpenting terpenuhinya kebutuhan ekonomi rumah tangganya dari hasil penjualan kupon yang diterimanya walaupun pohon karetnya tidak disadap.

Kemudian pada tahun 1940 Perusahaan Belanda - Amerika, *Holland - American* (HAPM) membangun Pabrik karet di dalam perkebunannya supaya nilai jual dari lateks akan naik bila dipasarkan di Eropa, mulai saat itulah di perkebunan karet, berdiri pabrik karet yang mengelola karet mentah menjadi bahan bantalan atau bongkahan karet dan lembaran - lembaran karet yang siap untuk di ekspor ke luar negeri.

Pada tahun 1944 Pemerintah Jepang yang berkuasa waktu itu membuat peraturan larangan perluasan kebun karet. Produksi karet yang akan diekspor dikenai pajak yang tinggi yaitu sebesar 50% dari nilai keseluruhan. Kebijakan tersebut berdampak menekan pada

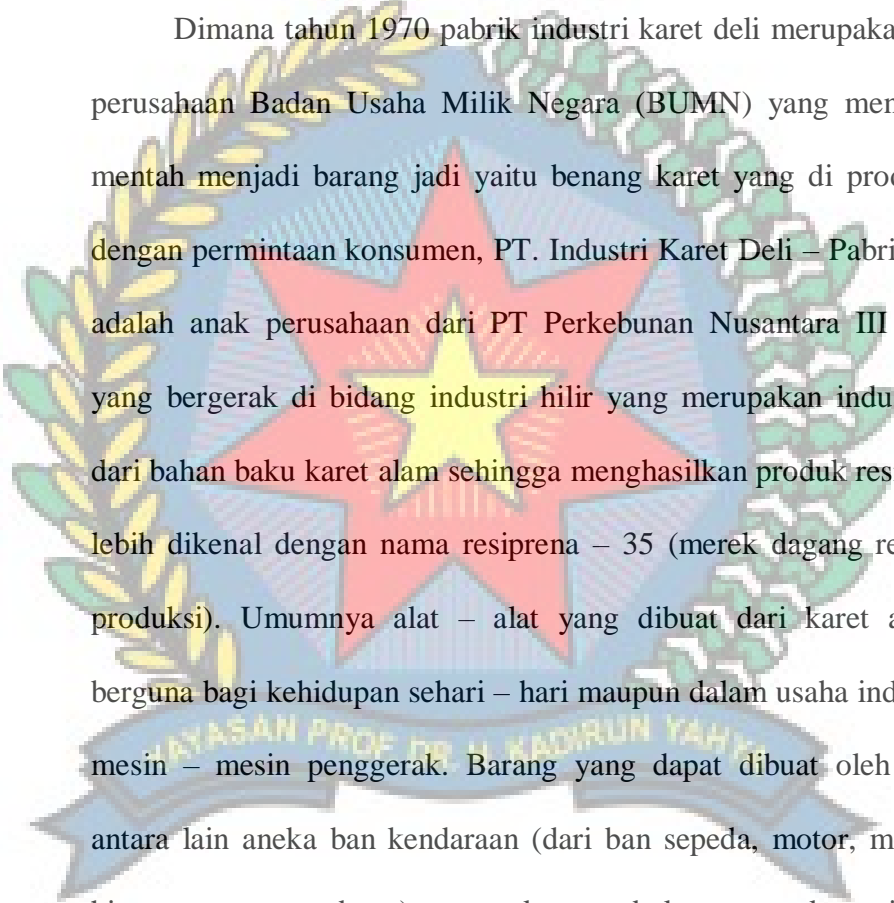
perkebunan karet. Pukulan yang menyakitkan ini tidak mematikan perkembangan perkebunan karet, karena perkebunan karet masih tetap berjalan dan para pengusaha karet masih percaya akan masa depan usaha karetnya. Pedagang perantara yang banyak menyediakan barang - barang kebutuhan pokok dan menjadi penyalur produksi karet dengan jalan membeli hasil produksinya merupakan mata rantai yang tetap mempertahankan kelangsungan usaha karet ini.

Setelah Perang Dunia II berakhir dan pengaruhnya agak reda di berbagai belahan dunia yang terlibat, maka permintaan akan karet menunjukkan peningkatan kembali. Indonesia pun agak merasa lega karena Jepang tidak lagi berkuasa. Sejak tahun 1945 perkebunan - perkebunan karet yang dulu diambil secara paksa oleh pihak Jepang dapat dilanjutkan kembali pengelolaannya oleh pemerintah Indonesia baik itu milik swasta asing.

Pemerintah mengelola kembali perkebunan karet negara dan mengiatkan perkebunan karet yang diikuti oleh perkebunan karet swasta sehingga Indonesia menguasai pasaran karet alam internasional, tetapi perluasan areal karet dan peremajaan tanaman karet tua kurang perhatian akibatnya terjadi penurunan produksi karet alam Indonesia khususnya di Sumatera Utara.

Pada tahun 1956 pemerintah menjual sebagian perkebunan karet dan pabrik karet yang ada di Simalungun kepada pihak asing seperti

China, Jepang maka perusahaan Deliwork membeli perkebunan dan pabrik karet, kemudian perusahaan Jepang mengembangkan pabrik karet dengan membangun pabrik yang besar, menggunakan mesin - mesin dan memproduksi lateks menjadi barang jadi, sehingga perusahaan Deliwork sekarang dikenal dengan Industri Karet Deli.



Dimana tahun 1970 pabrik industri karet deli merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengolah karet mentah menjadi barang jadi yaitu benang karet yang di produksi sesuai dengan permintaan konsumen, PT. Industri Karet Deli – Pabrik Resiprena adalah anak perusahaan dari PT Perkebunan Nusantara III (PTPN III) yang bergerak di bidang industri hilir yang merupakan industri lanjutan dari bahan baku karet alam sehingga menghasilkan produk resin siklo atau lebih dikenal dengan nama resiprena – 35 (merek dagang resin yang di produksi). Umumnya alat – alat yang dibuat dari karet alam sangat berguna bagi kehidupan sehari – hari maupun dalam usaha industri seperti mesin – mesin penggerak. Barang yang dapat dibuat oleh karet alam antara lain aneka ban kendaraan (dari ban sepeda, motor, mobil, traktor hingga pesawat terbang), sepatu karet, sabuk penggerak mesin besar dan mesin kecil, pipa karet, kabel, isolator dan bahan – bahan pembungkus logam.

PT Industri Karet Deli memiliki visi untuk menjadi terkenal di pasar global dengan menyediakan produk - produk karet berkualitas secara

konsisten. Untuk mencapai visinya, PT Industri Karet Deli dituntut untuk mampu bersaing dalam persaingan pasar ban yang kini makin semarak dengan masuknya sejumlah investor asing. Pasar ban Indonesia kini menjadi magnet perusahaan - perusahaan ban asing dikarenakan penjualan mobil di Indonesia terus meningkat dan pertumbuhan industri otomotif Indonesia semakin besar.

Kondisi ini semakin diperkuat dengan keberadaan Indonesia sebagai negara penghasil karet terbesar kedua di dunia dimana karet merupakan bahan utama untuk menghasilkan ban.

PT Industri Karet Deli memasarkan produk ban ke seluruh wilayah Indonesia, serta beberapa produk terkenalnya juga dipasarkan ke luar negeri. Pemasaran di Indonesia dilakukan dengan melalui beberapa distributor, yang nantinya disalurkan ke beberapa dealer - dealer, bengkel - bengkel, serta tempat - tempat reparasi otomotif. PT Industri Karet Deli menjual produk – produknya kepada produsen - produsen otomotif seperti pabrik - pabrik perakitan mobil dan sepeda motor, dan produsen sepeda.

## 2. Identitas Objek Penelitian



**Gambar 4.1 PT Industri Karet Deli**


*Sumber: PT Industri Karet Deli*

Nama Perusahaan : PT Industri Karet Deli  
Alamat : Jalan Kom Laut Jl. Kol. Yos Sudarso  
No.Km.8, RW.3, Tanjung Mulia, Medan Deli  
Kota Medan, Sumatera Utara 20241  
Indonesia

Telepon / Fax : (62-61) 6612511 / (62-61) 6613309

Email : [info@swallowtire.com](mailto:info@swallowtire.com)

Website : [www.delitire.com](http://www.delitire.com)



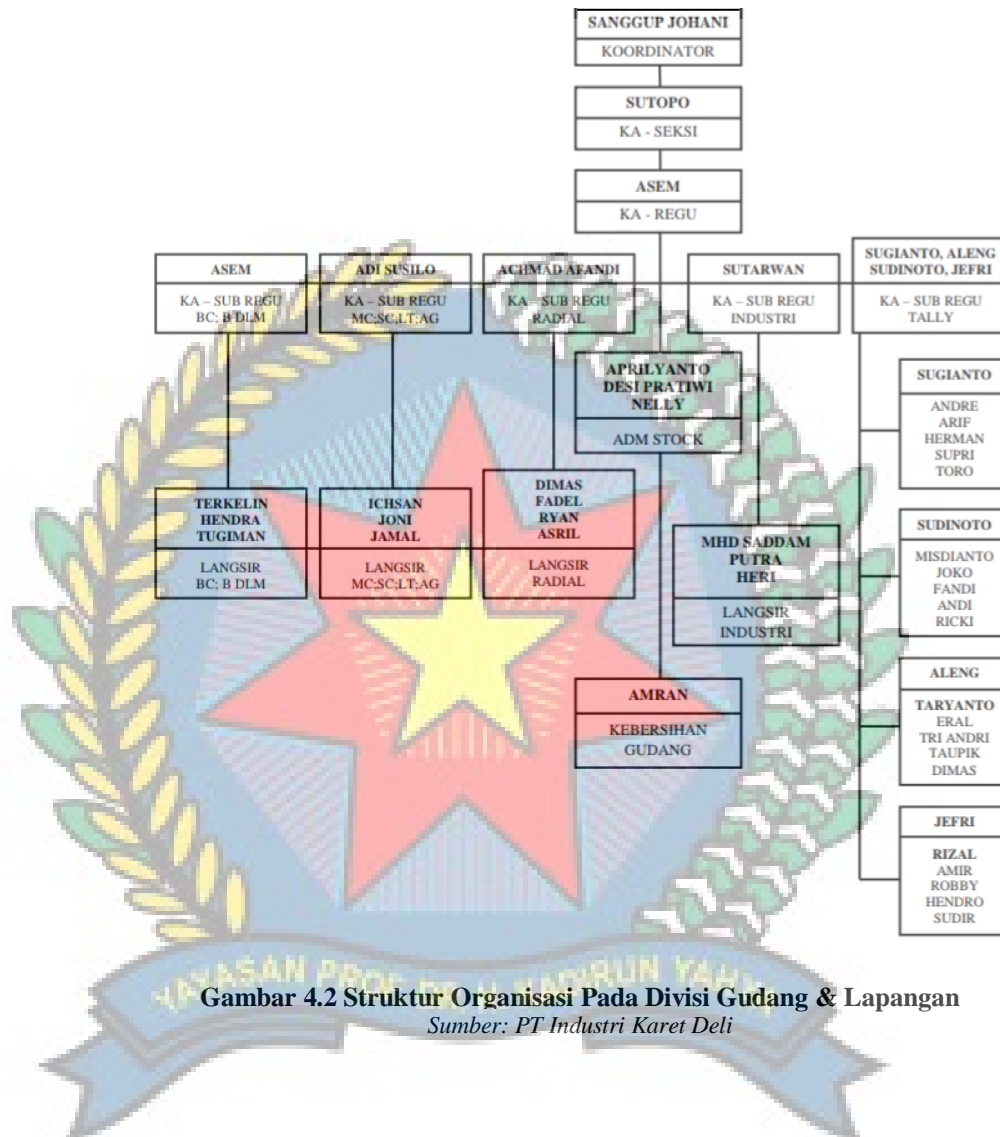
PT Industri Karet Deli memproduksi ban untuk berbagai macam alat transportasi dengan berbagai model. Produknya yang paling terkenal dan telah mendapatkan *Top Brand Award* adalah produk ban luar sepeda dan motor, yaitu ban dengan merk *Swallow*.

PT Industri Karet Deli menggunakan sistem *make to stock* dimana perusahaan memproduksi terus menerus kemudian menyimpan persediaan produk jadi dengan memperkirakan permintaan pelanggan.

### 3. Struktur Organisasi Perusahaan

Menurut Robbins & Judge (2014 :231), Struktur Organisasi adalah untuk menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. (*how job tasks are formally dividend, grouped, and coordinated*).

Berikut struktur organisasi pada divisi gudang & lapangan pada PT Industri Karet Deli Medan :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pada Divisi Gudang & Lapangan

Sumber: PT Industri Karet Deli

#### 4. Penyajian Data

Pada penelitian ini, Sampel yang digunakan berjumlah 48 responden yaitu seluruh karyawan pada divisi gudang dan lapangan PT Industri Karet Deli Medan, untuk mengetahui tanggapan responden maka kuesioner di sebarakan terkait penelitian Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan



Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Industri Karet Deli Medan.

Data Responden yang diperoleh selama penelitian sebagai berikut :

**a. Identitas Responden**

Identitas responden yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang disebar adalah :

**1) Identitas Responden Berdasarkan Umur**

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok umur. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Umur**  
**Umur Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25 Tahun	19	39.6	39.6	39.6
26-30 Tahun	12	25.0	25.0	64.6
Valid 31-35 Tahun	8	16.7	16.7	81.3
36-40 Tahun	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.1, Dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan usia 20 - 25 tahun 19 orang (39,6%), 26 – 30 tahun 12 orang (25,0%), 31 – 35 tahun 8 orang (16,7%), 36 – 40 tahun 9 orang (18,8%), Diketahui karyawan yang paling banyak pada divisi gudang dan lapangan adalah umur 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau

(39,6%). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata – rata responden berkisar pada umur 20 – 25 tahun.

## 2) Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

### **Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

#### **Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	46	95.8	95.8	95.8
Valid Wanita	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.2, Diketahui bahwa dari 48 orang responden terdiri dari 46 orang (95.8%) jenis kelamin pria, dan jenis kelamin wanita berjumlah 2 orang (4.2%). Dengan demikian disimpulkan karyawan yang paling banyak adalah pada jenis kelamin pria yaitu sebanyak 46 orang atau (95.8%).

## 3) Identitas Responden Berdasarkan Status

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok status. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Status**

**Status Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lajang	12	25.0	25.0	25.0
Valid Menikah	36	75.0	75.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Data Olahan SPSS 20*

Berdasarkan Tabel 4.3, Dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan status lajang terdiri dari 12 orang (25.0%), dan yang telah menikah berjumlah 36 orang (75.0%). Dengan demikian disimpulkan karyawan yang paling banyak adalah status yang telah menikah yaitu sebanyak 36 orang atau (75.0%).

**4) Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok pendidikan.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Pendidikan Terakhir Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	3	6.3	6.3	6.3
S1	1	2.1	2.1	8.3
Valid SMA	30	62.5	62.5	70.8
SMK	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Data Olahan SPSS 20*

Berdasarkan Tabel 4.4, Dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir SMK yaitu sebanyak 14 orang (29.2%), SMA sebanyak 30 orang (62.5%), D3 sebanyak 3 orang (6,3%), dan S1 berjumlah 1 orang (2,1%). Diketahui karyawan yang paling banyak sama pendidikannya adalah pada pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 30 orang (62.5%).

### 5) Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok jabatan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jabatan**  
**Jabatan Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ADM S	2	4.2	4.2	4.2
KD	1	2.1	2.1	6.3
KG	1	2.1	2.1	8.3
KR	1	2.1	2.1	10.4
KS	1	2.1	2.1	12.5
KSR AG	1	2.1	2.1	14.6
KSR BLM	1	2.1	2.1	16.7
KSR R	1	2.1	2.1	20.8
KSR T	3	6.3	6.3	27.1
L R	4	8.3	8.3	54.2
MB	22	45.8	45.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.5, Dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan jabatan yang paling banyak jumlah karyawannya adalah pada jabatan MB yaitu sebanyak 22 orang atau (45.8%).

#### 6) Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok masa bekerja. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja**  
**Masa Bekerja Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-12 Bulan	6	12.5	12.5	12.5
1-5 Tahun	22	45.8	45.8	58.3
Valid 11-15 Tahun	4	8.3	8.3	66.7
6-10 Tahun	16	33.3	33.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Sumber: Data Olahan SPSS 20*

Berdasarkan Tabel 4.6, Dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan masa bekerja 1 – 12 bulan berjumlah 6 orang (12.5%), 1 – 5 tahun berjumlah 22 orang (45.8%), 6 – 10 tahun berjumlah 16 orang (33.3%), dan 11 – 15 tahun berjumlah 4 orang (8,3%). Diketahui karyawan yang masa kerjanya paling banyak adalah pada masa kerja 1 – 5 tahun yang berjumlah 22 orang atau (45.8%).

### b. Deskripsi Penilaian Responden

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu dua variabel bebas Kepuasan Kerja Karyawan (X1) dan Komitmen Organisasional (X2), dan satu variabel terikat *Turnover Intention* (Y). Dalam penyebaran angket masing – masing variabel diwujudkan beberapa butir pernyataan yang harus diisi oleh 48 responden. Penelitian terhadap masing – masing variabel penelitian dapat dilihat dari nilai rata – rata dan standar deviasi. Untuk memberi arti nilai rata – rata skor tersebut, maka dibuat kriteria berdasarkan intervalnya.

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Variabel**

Interval Rata – rata	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1 – 5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

## 5. Deskripsi Variabel

Adapun deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas dan *turnover intention* sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada rincian berikut ini:

### 1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja karyawan tersebut, dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X1)**

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1	
1	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	12	13	3	16	4	48
	Persentase	25%	27,0%	6,25%	33,3%	8,4%	100%
2	Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya.	20	19	5	4	0	48
	Persentase	41,6%	39,5%	10,5%	8,4%	-	100%
3	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.	19	15	6	8	0	48
	Persentase	39,6%	31,2%	12,5%	16,7%	-	100%
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	22	10	9	2	48
	Persentase	10,5%	45,8%	20,8%	18,75%	4,1%	100%
5	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan	14	15	10	9	0	48



	promosi bagi semua karyawan.						
	Persentase	29,2%	31,25%	20,8%	18,75%	-	100%
	<b>Jumlah</b>	70	84	34	46	6	240
	<b>Rata – rata</b>	59%	66%	41%	47%	27%	240

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.8, Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X1), Pada pernyataan 1 menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau (25%) menyatakan sangat setuju, 13 orang atau (27,0%) menyatakan setuju, 3 orang atau (41%) menyatakan netral, 16 orang atau (33,3%) menyatakan tidak setuju, 4 orang atau (8,4%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan 2 menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang atau (41,6%) menyatakan sangat setuju, 19 orang atau (39,5%) menyatakan setuju, 5 orang atau (10,5%) menyatakan netral, 4 orang atau (8,4%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan 3 menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang atau (39,6%) menyatakan sangat setuju, 15 orang atau (31,2%) menyatakan setuju, 6 orang atau (12,5%) menyatakan netral, 8 orang atau (16,7%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan 4 menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang atau (10,5%) menyatakan sangat setuju, 22 orang atau (45,8%) menyatakan setuju, 10 orang atau (20,8%) menyatakan netral, 9 orang atau (18,75%) menyatakan tidak setuju, 2 orang atau (4,1%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan 5 menunjukkan bahwa sebanyak 14 orang atau (29,2%) menyatakan sangat setuju, 15 orang atau (31,25%) menyatakan setuju, 10 orang atau (20,8%) menyatakan netral, 9 orang atau (18,75%) menyatakan tidak setuju.

## 2. Variabel Komitmen Organisasional (X2)

Komitmen Organisasional tersebut, dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasional (X2)

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya merasa sudah menjadi seperti bagian keluarga pada perusahaan ini.	5	19	16	8	0	48
	Persentase	10,5%	39,5%	33,3%	16,7%	-	100%
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	1	18	20	9	0	48
	Persentase	2,10%	37,5%	41,6%	18,75%	-	100%
3	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	3	16	21	8	0	48
	Persentase	6,25%	33,3%	43,75%	16,7%	-	100%
4	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi untuk perusahaan ini.	5	16	19	8	0	48
	Persentase	10,5%	33,3%	39,5%	16,7%	-	100%
5	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	4	17	17	10	0	48
	Persentase	8,4%	35,4%	35,4%	20,8	-	100%
	<b>Jumlah</b>	18	86	93	43	0	240
	<b>Rata – rata</b>	33%	67%	70,5%	45,5%	24%	240

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.9, Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasional (X2), Pada pernyataan 1 menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang atau (10,5%) menyatakan sangat setuju, 19 orang atau (39,5%) menyatakan setuju, 16 orang atau (33,3%) menyatakan netral, 8 orang

atau (16,7%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan 2 menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang atau (2,10%) menyatakan sangat setuju, 18 orang atau (37,5%) menyatakan setuju, 20 orang atau (41,6%) menyatakan netral, 9 orang atau (18,75%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan 3 menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang atau (6,25%) menyatakan sangat setuju, 16 orang atau (33,3%) menyatakan setuju, 21 orang atau (43,75%) menyatakan netral, 8 orang atau (16,7%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan 4 menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang atau (10,5%) menyatakan sangat setuju, 16 orang atau (33,3%) menyatakan setuju, 19 orang atau (39,5%) menyatakan netral, 8 orang atau (16,7%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan 5 menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang atau (8,4%) menyatakan sangat setuju, 17 orang atau (35,4%) menyatakan setuju, 17 orang atau (35,4%) menyatakan netral, 10 orang atau (20,8%) menyatakan tidak setuju.

### 3. Variabel *Turnover Intention* (Y)

*Turnover Intention* tersebut, dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10**  
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat.	10	10	11	13	4	48
	Persentase	20,8%	20,8%	22,91%	27,08%	8,4%	100%

2	Jika ada kesempatan saya akan segera mengusulkan untuk pindah ke divisi lain.	19	17	8	4	0	48
	Persentase	39,5%	35,4%	16,7%	8,4%	-	100%
3	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain.	17	15	9	7	0	48
	Persentase	35,4%	31,25%	18,75	14,6%	-	100%
4	Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri.	8	16	13	11	0	48
	Persentase	16,7%	33,3	27,08%	22,91%	-	100%
5	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya.	16	7	8	17	0	48
	Persentase	33,3%	14,6%	16,7%	35,4%	-	100%
	<b>Jumlah</b>	70	65	49	52	4	240
	<b>Rata – rata</b>	59%	56,5%	48,5%	50%	26%	240

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.10, Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), Pada pernyataan 1 menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang atau (20,8%) menyatakan sangat setuju, 10 orang atau (20,8%) menyatakan setuju, 11 orang atau (22,91%) menyatakan netral, 13 orang atau (27,08%) menyatakan tidak setuju, 4 orang atau (8,4%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan 2 menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang atau (39,5%) menyatakan sangat setuju, 17 orang atau (35,4%) menyatakan setuju, 8 orang atau (16,7%) menyatakan netral, 4 orang atau (8,4%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan 3 menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang atau (35,4%) menyatakan sangat setuju, 15 orang atau (31,25%) menyatakan setuju, 9 orang atau (18,75%) menyatakan netral, 7 orang atau (14,6%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan 4 menunjukkan bahwa sebanyak 8 orang atau (16,7%)

menyatakan sangat setuju, 16 orang atau (33,3%) menyatakan setuju, 13 orang atau (27,08%) menyatakan netral, 11 orang atau (22,91%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan 5 menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang atau (33,3%) menyatakan sangat setuju, 7 orang atau (14,6%) menyatakan setuju, 8 orang atau (16,7%) menyatakan netral, 17 orang atau (35,4%) menyatakan tidak setuju.

## 6. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan uji validitas dan uji reabilitas :

### a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran.

#### 1) Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (X1)

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (X1)

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan Kerja Karyawan	15.19	7.773	<b>.484</b>	.588
Kepuasan Kerja Karyawan	14.31	10.049	<b>.428</b>	.617
Kepuasan Kerja Karyawan	14.52	9.787	<b>.350</b>	.647
Kepuasan Kerja Karyawan	15.06	8.996	<b>.527</b>	.570
Kepuasan Kerja Karyawan	14.75	9.851	<b>.345</b>	.649

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Dari Tabel 4.11, Dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X1) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom Nilai  $T_{hitung}$  diperoleh dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing – masing item pernyataan variabel kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisis terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 5 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja karyawan dikatakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya berada di atas  $> 0,30$  (30%).

## 2) Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X2)

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X2)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen Organisasional	13.21	5.998	<b>.607</b>	.690
Komitmen Organisasional	13.42	7.312	<b>.368</b>	.770
Komitmen Organisasional	13.35	6.872	<b>.444</b>	.748
Komitmen Organisasional	13.27	6.031	<b>.605</b>	.691
Komitmen Organisasional	13.33	5.887	<b>.631</b>	.681

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Dari Tabel 4.12, Dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Komitmen Organisasional (X2) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom Nilai  $T_{hitung}$  diperoleh dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing – masing item pernyataan variabel komitmen organisasional. Dari hasil analisis terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai

skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 5 butir pernyataan pada variabel komitmen organisasional dikatakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya berada di atas  $> 0,30$  (30%)

### 3) Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Turnover Intention	14.83	9.801	.559	.686
Turnover Intention	13.96	12.168	.429	.731
Turnover Intention	14.15	11.063	.528	.698
Turnover Intention	14.58	11.227	.529	.698
Turnover Intention	14.56	9.953	.532	.697

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Dari Tabel 4.13, Dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel *Turnover Intention* (Y) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom Nilai  $r_{hitung}$  diperoleh dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing – masing item pernyataan variabel *turnover intention*. Dari hasil analisis terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 5 butir pernyataan pada variabel *turnover intention* dikatakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya berada di atas  $> 0,30$  (30%).



## b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir - butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Rusiadi & Hidayat, 2014).

### 1) Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (X1)

Tabel 4.14

#### Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	5

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Pada Tabel 4.14 di atas, Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel penelitian kepuasan kerja karyawan adalah  $>$  0,60 (60%) maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

### 2) Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (X2)

Tabel 4.15

#### Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

Sumber: Data Olahan SPSS 20



Pada tabel 4.15 di atas, Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel penelitian komitmen organisasional adalah > 0,60 (60%) maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

### 3) Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

**Tabel 4.16**

#### Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	5

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Pada Tabel 4.16 di atas, Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel penelitian *turnover intention* adalah > 0,60 (60%) maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

## 7. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang peneliti buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention* (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Kepuasan Kerja Karyawan (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Komitmen Organisasional (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

**Tabel 4.17**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.085	.441		.192	.849		
1 Kepuasan Kerja Karyawan	.653	.127	.599	5.135	.000	.637	1.569
Komitmen Organisasional	.333	.151	.257	2.200	.033	.637	1.569

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.17, Dapat diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.085 + (0,653 X_1) + (0,333 X_2) + \epsilon$$

Keterangan :

1. Jika segala sesuatu pada variabel – variabel bebas dianggap nol maka

*Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 0,085.

2. Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan (X1) sebesar 1 maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,653.
3. Jika terjadi peningkatan komitmen organisasional (X2) sebesar 1 maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,333.

### 8. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar - benar bebas dari adanya gejala normalitas, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastitas* (Manullang & Pakpahan., 2013).

#### a. Hasil Uji Normalitas

##### 1) Hasil Uji *Kolmogrove – Smirnov*

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji *Kolmogrove – Smirnov*  
One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test**

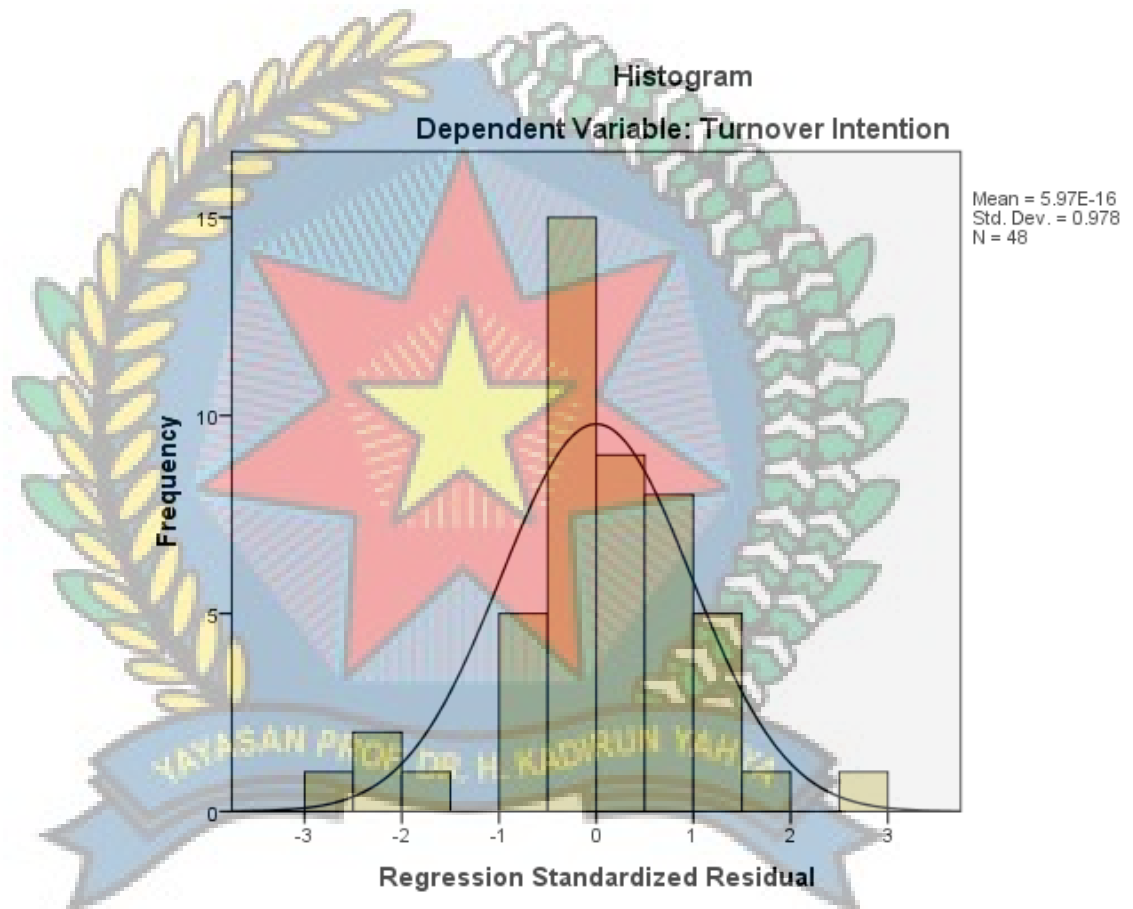
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,49392948
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,061
	Negative	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		,871
Asymp. Sig. (2-tailed)		,434

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.18, Diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,434 > 0,05$  nilai signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

## 2) Hasil Histogram Uji Normalitas



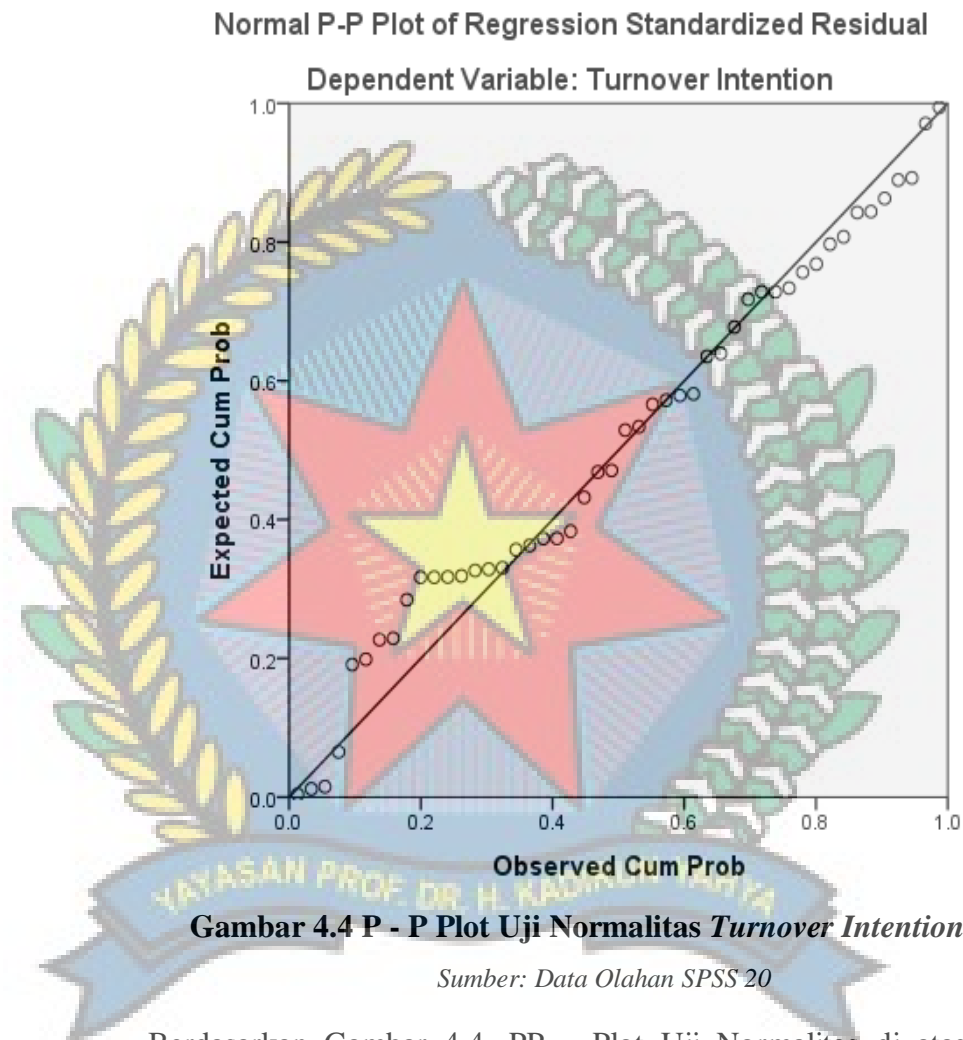
**Gambar 4.3 Uji Normalitas Turnover Intention (Y)**

*Sumber: Data Olahan SPSS 20*

Berdasarkan Gambar 4.3, Uji grafik normal PP - Plot grafik histogram digunakan untuk melihat hasil uji normalitas. Gambar 4.3 di atas sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang

menyatakan bahwa data akan dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

### 3) Hasil PP = Plot Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.4, PP – Plot Uji Normalitas di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik – titik PP – Plot berada diantara garis diagram maka data dinyatakan normal.

## b. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji *Multikolinearitas* I**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.085	.441		.192	.849		
1 Kepuasan Kerja Karyawan	.653	.127	.599	5.135	.000	.637	1.569
Komitmen Organisasional	.333	.151	.257	2.200	.033	.637	1.569

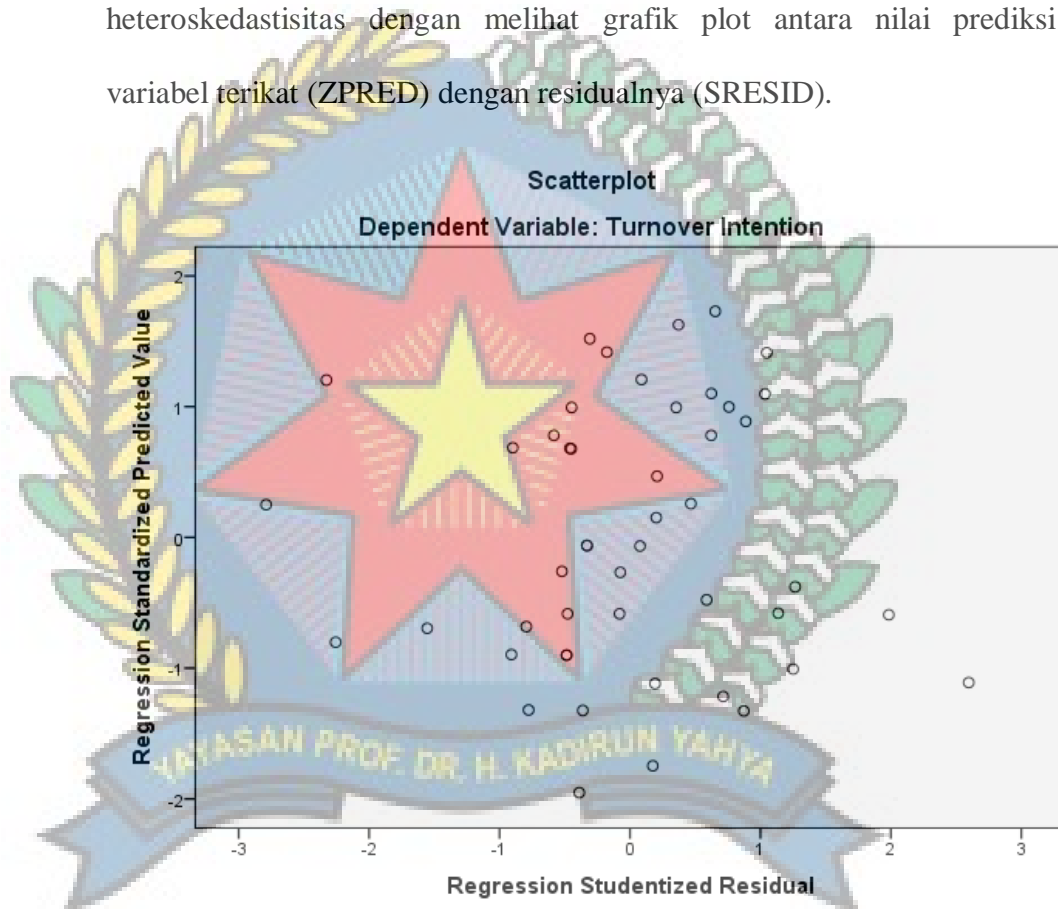
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: *Data Olahan SPSS 20*

Berdasarkan Tabel 4.19, Diketahui Uji *Multikolinearitas* dilakukan dengan membandingkan nilai Toleransi (*Tolerancevalue*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang di syaratkan. Nilai yang di syaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali,2005). Hasil Uji *Multikolinearitas* untuk variabel kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional memiliki nilai *tolerance* > 0,01 dan VIF < 10 antara lain, nilai kepuasan kerja karyawan VIF 1,569 < 10 , dan nilai *tolerance* 0,637, dan komitmen organisasional VIF 1,569 < 10 , dan nilai *tolerance* 0,637. Maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah *Multikolinearitas*.

### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



**Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Data Olahan SPSS 20*

Berdasarkan Gambar 4.5, Hasil menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menentukan bahwa sebaran data ada

disekitar angka nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan demikian variabel – variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

## 9. Uji Kesesuaian

Uji Kesesuaian merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikannya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

### a. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :

$p > 0,05$  =  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima

$p < 0,05$  =  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak atau :

Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig F > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig F < 0,05$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu dengan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil penelitian seperti tabel berikut ini :



**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Simultan (UJI F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.266	2	9.133	35.148	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.693	45	.260		
	Total	29.959	47			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.20, Dapat diketahui Uji F menghasilkan  $F_{hitung}$  35,148 >  $F_{tabel}$  2,81 (n-k-1 pada k = 48 – 3 – 1 = 44 pada 3) sehingga  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak, artinya kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh simultan terhadap *turnover intention*. Sehingga Hipotesis (H3) sebelumnya **diterima**.

#### **b. Uji T (Uji Signifikan Parsial)**

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Apabila :

$p > 0,05$  =  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05$  =  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau : Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $Sig\ t > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig\ t < 0,05$

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Signifikan Parsial (UJI T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.085	.441		.192	.849		
1 Kepuasan Kerja Karyawan	.653	.127	.599	5.135	.000	.637	1.569
Komitmen Organisasional	.333	.151	.257	2.200	.033	.637	1.569

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan SPSS 20

### 1) Hasil Pengujian Hipotesis 1 dan Pembahasan

Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*

Pengaruh signifikan dengan kriteria *turnover intention*

Ha diterima dan Ho ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t <$

Ha ditolak dan Ho diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t >$

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5,135,

sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 ( $df = n - k$  pada  $48 - 3 = 45$ ) dan

signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis

(H1) yang berbunyi “Kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pt industri karet deli medan **diterima**.”

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

*intention*. Kepuasan Kerja Karyawan adalah suatu reaksi emosional yang kompleks, seperangkat perasaan karyawan tentang hal - hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

## 2) Hasil Pengujian Hipotesis 2 dan Pembahasan

Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

Pengaruh signifikan dengan kriteria *turnover intention*

Ha diterima dan Ho ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t <$

Ha ditolak dan Ho diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t >$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,200 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 ( $df = n - k$  pada  $48 - 3 = 45$ ) dan signifikan  $0,033 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi “Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pt industri karet deli medan **diterima**.”

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen Organisasional adalah kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai - nilai, aturan - aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

## 10. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R<sup>2</sup>) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel - variabel independen secara bersama - sama.

Nilai R<sup>2</sup> koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R<sup>2</sup> sama dengan nol (R<sup>2</sup> = 0) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R<sup>2</sup> semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R<sup>2</sup> semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji koefisien determinasinya adalah :

**Tabel 4.22**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.592	.50975

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan SPSS 20

Dari Tabel 4.22, Dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R Square* 0,592 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,592 (59,2%) *Turnover Intention* dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional, Sedangkan sisanya (100% -

59,2% = 40,8%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan. Hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar 5,135 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 ( $df = n - k$  pada  $48 - 3 = 45$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “Kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan **diterima**.”

Hal ini mengindikasikan bahwa di dalam suatu perusahaan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan jawaban responden bahwa pernyataan dengan *mean* atau rata – rata terendah (27%) pada pernyataan 4 (4,1%) adalah “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.” Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019:74), Kepuasan Kerja Karyawan didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat

dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan - harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas - realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rita Andini (2016), Titis Satwari, Mochammad Al Musadieg, Tri Wulida Afrianty (2016) , Revilia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, Edlyn Khurotul Aini (2018), Yoga Wateknya (2016), Feny Vitaria Arumsari (2018), Ryani Dhyan Parashakti, Firda Apriani (2020). Yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan. Hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar 2,200 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 ( $df = n - k$  pada  $48 - 3 = 45$ ) dan signifikan  $0,033 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi “Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan **diterima**.”

Hal ini mengindikasikan bahwa di dalam suatu perusahaan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan jawaban responden bahwa pernyataan dengan *mean* atau rata – rata terendah (33%) pada pernyataan 2 (2,1%) adalah “Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga”. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Menurut Sianipar dan Haryanti (2014), Komitmen Organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasi dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rita Andini (2016), Titis Satwari, Mochammad Al Musadieg, Tri Wulida Afrianty (2016) , Revilia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, Edlyn Khurotul Aini (2018), Yoga Wateknya (2016), Feny Vitaria Arumsari (2018), Ryani Dhyan Parashakti, Firda Apriani (2020). Yang menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan.

Hal ini terlihat dari nilai Uji F menghasilkan  $F_{hitung} 35,148 > F_{tabel} 2,81$  ( $n-k-1$  pada  $k = 48 - 3 - 1 = 44$  pada 3) sehingga  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, Artinya Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan. Sehingga Hipotesis (H3) sebelumnya **diterima.**

Hal ini mengindikasikan bahwa di dalam suatu perusahaan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan jawaban responden bahwa pernyataan dengan *mean* atau rata – rata terendah (26%) pada pernyataan 1 (8,4%) adalah “Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat”. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional. Lacity et. al. dalam Bothma dan Rood (2013 : 2), Mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi.



Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rita Andini (2016), Titis Satwari, Mochammad Al Musadieg, Tri Wulida Afrianty (2016) , Revilia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieg, Edlyn Khurotul Aini (2018), Yoga Wateknya (2016), Feny Vitaria Arumsari (2018), Ryani Dhyan Parashakti, Firda Apriani (2020). Yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis pengaruh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan, Selanjutnya dapat disimpulkan hasil – hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut :

##### 1. Kepuasan Kerja Karyawan (X1)

Kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan.

Hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar 5,135 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 ( $df = n - k$  pada  $48 - 3 = 45$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “Kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan **diterima**.”

Berdasarkan jawaban responden bahwa pernyataan dengan *mean* atau rata – rata terendah (27%) pada pernyataan 4 (4,1%) adalah “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.”

## 2. Komitmen Organisasional (X2)

Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan. Hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar 2,200 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 ( $df = n - k$  pada  $48 - 3 = 45$ ) dan signifikan  $0,033 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi “Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan **diterima**. Berdasarkan jawaban responden bahwa pernyataan dengan *mean* atau rata – rata terendah (33%) pada pernyataan 2 (2,1%) adalah “Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga”.

## 3. *Turnover Intention* (Y)

Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan. Hal ini terlihat dari nilai Uji F menghasilkan  $F_{hitung} 35,148 > F_{tabel} 2,81$  ( $n-k-1$  pada  $k = 48 - 3 - 1 = 44$  pada 3) sehingga  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, Artinya Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Karet Deli Medan. Sehingga Hipotesis (H3) sebelumnya **diterima**. Berdasarkan jawaban responden bahwa pernyataan dengan *mean* atau rata – rata terendah (26%)

pada pernyataan 1 (8,4%) adalah “Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat”.

## B. SARAN

Dari kesimpulan yang telah di uraikan, peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui pernyataan kuesioner tentang variabel kepuasan kerja karyawan, Peneliti menyarankan kepada PT Industri Karet Deli Medan, Untuk menurunkan terjadinya *turnover intention*, hendaknya perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan harapan tersedianya alat – alat yang bisa meringankan beban karyawan, Contohnya dengan tersedianya alat derek manual, karena terdapat barang yang berat apabila dikerjakan tanpa bantuan alat, kemudian harapan kepada atasan yang mampu memotivasi karyawan, hubungan dengan rekan kerja yang menyenangkan dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri agar karyawan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan. Maka dengan itu keinginan karyawan untuk keluar akan semakin kecil.
2. Berdasarkan hasil penelitian melalui pernyataan kuesioner tentang variabel komitmen organisasional, Peneliti menyarankan kepada PT Industri Karet Deli Medan, Perusahaan sebaiknya juga meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan membangun rasa bangga dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus melibatkan karyawan

dalam setiap pengambilan keputusan, serta menciptakan kenyamanan dan kesadaran karyawan agar ingin tetap bertahan di perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian melalui pernyataan kuesioner tentang variabel *turnover intention*, Peneliti menyarankan kepada PT Industri Karet Deli Medan, Bahwa perusahaan lebih memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawannya agar mereka tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta Jakarta

Edy Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada, Jakarta : Media Group Jakarta

Hasibuan, Malayu S. P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara Jakarta

Mobley, (2011), *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*, Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo Jakarta

Robbins and Judge, (2013). *Perilaku Organisasi* . Edisi ke 12, Jakarta : Salemba Empat

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV Alfabeta Bandung

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta Bandung

Sugiyono, (2012). *Memahami Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : CV Alfabeta Bandung

Timotius (2016). *Perilaku Organisasi*. Deepublish: Yogyakarta.

### JURNAL:

Ahmad Fauzan Rustan “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar” *Jurnal Ahmad Fauzan Rustan*.

Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari (2015) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam” *Jurnal Etikonomi, Volume 14 (1), April 2015, Halaman 35 – 50*.

Allen dan Meyer, (2013), *Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational*. *Journal of Occupational Psychology* . 63: 1-8.

Ananda Riski Aulia, Ai Lili Yulianti (2019) “Pengaruh City Branding “A Land Of

*Harmony” Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor” Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) / Volume.3, No.3, September – Desember 2019.*

Azis Rahmat Ma’ruf, Choirul Anam (2019) “Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi” *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, ISSN: 2715 – 7121, 08 Agustus, 2019, Hal.442 – 446.*

Dewa Ayu Putu Kharismawati, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2016) “Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention” *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.2, 2016: 1368 – 1398.*

Dina Mutiara Hadi, Rini Nugraheni (2018) “Pengaruh Kontrak Psikologis Relasional Dan Kontrak Psikologis Transaksional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Kota Semarang)” *Diponegoro Journal Of Management, Volume.7, Nomor.4, Tahun 2018, Halaman 1 – 12, ISSN (Online): 2337 – 3792.*

Djodi Setiawan, SE.,M.M., AK., CA., Nia Candra Kurniasih,S.Ak. (2020) “Pengaruh Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Laba Bersih Pada PT. Satwa Prima Utama (Studi Pada RJ Farm Amir Atanudin Kp. Pasir Jati Desa Lebak Wangi Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung)” *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Volume.II, Nomor.1, Hlm 55 – 64, Januari – April 2020.*

Dony Waluya Firdaus, Dimas Widyasastrena (2016) “Kajian Pertumbuhan Minat Dan Realisasi Investasi Penanaman Modal Asing (PMA) Dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) Provinsi Jawa Barat (Lokasi Dan Sektor Usaha)” *Jurnal Riset Akuntansi, Volume.VIII / No.2 / Oktober 2016.*

Eddie Sugiarto (2016) “Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian Dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada UD.Dika Jaya Motor Lamongan” *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Volume.1, No.01, Februari 2016.*

Eddy M. Sutanto, Athalia Ratna (2015) “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol.9, No.1, Januari 2015, Hal.56 – 70.*

Hardani, S.Pd., M.Si., dkk. (2020), *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.

Indah Lestari, Mila Triani (2020) “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja



Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak” *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, Vol.7, No.3, (2020), 165 – 174.

Ira Masita “Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe) *Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Brawijaya*.

Iryana, Rizky Kawasati “Teknik Pengumpulan Data Metode Kuantitatif” *Ekonomi Syariah*.

Ivancevich et al (2014). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company

Jehanzeb, K., A. Rasheed dan F. Rashed. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intention: Impact Of Employee’s Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal Of Business and Management*, 8(8), 79 – 90.

Jimmy Susilo, I Gusti Bagus Honor Satrya (2019) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak” *E-Jurnal Manajemen*, Vol.8, No.6, 2019: 3700 – 3729.

Junaidi Dan Kadang (2021) “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Superpoly Industri Jakarta” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Volume III, No.1 / 2021, Hal: 16 – 23.

Khan, Muhammad Riaz et al., 2010, The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance, *European Journal of Social Sciences*, 15(3): 292-298.

Lee, Huang, dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num.7. pp 866-875.

Mahir Pradana, Avian Reventiary (2016) “Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade (Studi Di Merek Dagang Customade Indonesia)” *Jurnal Manajemen*, Vol.6, NO.1 Juni 2016.

Mohamad Fakhri Afriansyah (2016) “Tingkat Kepuasan Members Fitness Terhadap Pelayanan Di Tempat Kebugaran Balai Kesehatan Olahraga Dan Pusat Informasi Pencegahan Penyakit Metabolik (BKOR – PIPPM) Kabupaten Lumajang” *Jurnal Kesehatan Olahraga* , Vol.06, No.2, Edisi Oktober 2016, Hal. 370 – 377.



- N. Lilis Suryani (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jenius, Vol.2, No.3, Mei 2019*
- Nuning Indah Pratiwi (2017) “Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi” *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, Volume.1, Nomor.2, Agustus 2017.*
- Putu Agus Soma Widhi Putra, Ni Ketut Sariyathi (2017) “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di CV. Bengkel Bintang Pesona Group” *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.2, 2017: 579 – 603.*
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi & Afriyadi Cahyadi (2018) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV, No.2, Oktober 2018.*
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development, 4(2), 242-256.*
- Sianipar dan Haryanti (2014). Hubungan Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia. Vol. XIII, No.1 (98-114).*
- Vika Audina, Tatang Kusmayadi (2018) “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung)” *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, Volume.X, No.1, Februari / 2018.*
- Wahidya Difta Sunanda (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyaawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal” *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume.17, Nomor.1, 2020.*
- Yoga Wateknya (2016) “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)” *Skripsi, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen.*