

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT MARTINDO FINE FOODS DI KOTA BATAM

Adrias¹, Suhardi²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail : Pb170910225@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This research is intended to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention at PT Martindo Fine Foods. The technique used in collecting data used in this research is the distribution of questionnaire using purposive sampling method, whereby the population and sample used in this research are all the employees working for PT Martindo Fine Foods amounting to a total of 120 respondents. This research uses two independent variables which are job satisfaction variable and organizational commitment variable. This research uses data analysis methods such as validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, and hypothesis test. The result of this research show that job satisfaction variable does have influence and is significant towards the turnover intention of employees, so is the organization commitment variable does have influence and is significant towards the turnover intention of employees. Furthermore, job satisfaction and organizational commitment variable simultaneously does have influence and significant towards the turnover intention of employees of PT Martindo Fine Foods. Variables in this research have an influence 44,8% towards the turnover intention of employees. The rest 55,2% are influenced by other variables coming from outside of this research

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

PENDAHULUAN

Dalam era modern ini, Perseroan didorong secara langsung supaya lebih berkompetitif dalam menghadapi para pesaing dalam dunia bisnis. Hal itu dituntut supaya perusahaan dapat bekerja secara efisien dan efektif ditengah situasi di dunia bisnis yang didalamnya terdapat banyak pesaing-pesaing dengan segala keunggulan yang dimiliki. Keberhasilan tujuan suatu perusahaan dalam berkompetitif dan bertahan sangat ditentukan oleh tenaga kerja yang ada didalam perusahaan tersebut.

Dalam perkembangan organisasi sampai hari ini, setiap perusahaan

menemukan masalah baru di dalam hal perputaran karyawan. Fenomena ini sering sekali terjadi di dalam perusahaan dan cenderung membawa hal negatif terhadap perusahaan yang kinerja dan citra perusahaan yang telah demikian dibangun dapat dirusak oleh berbagai tingkah laku karyawan yang sangat sulit dikendalikan. Contoh lain bentuk tingkah laku karyawan tersebut yakni keinginan berpindah (*Turnover Intention*) yang cenderung berfokus terhadap pertimbangan karyawan untuk pergi dari kedudukannya.

Menurut (Palupiningdyah & Susanti, 2016) mendefinisikan bahwa *Turnover Intention* ialah keinginan atau pertimbangan karyawan untuk pergi

dari pekerjaan mereka sekarang, dan kecenderungan ini akan mengarah terhadap pemikiran untuk keluar. *Turnover* karyawan ialah suatu problematika yang terjadi berulang-ulang dalam departemen *human resources* di dalam suatu perusahaan yang nantinya efek dari masalah *Turnover* dapat berakibat pada penurunan performa perusahaan dan prestasi karyawan secara menyeluruh.

Menurut (Setiyanto & Hidayati, 2017) menyatakan Komitmen Organisasi ialah suatu kondisi psikologis yang dirasakan individu untuk selalu setia pada organisasi. *Turnover Intention* yang rendah disebabkan oleh Tenaga Kerja yang mempunyai Tingkat *Organizational commitment* yang tinggi. Tingginya Komitmen Organisasional berhubungan dengan tingginya kinerja pegawai, perusahaan akan mendapatkan komitmen dari pegawai jika Organisasi secara tulus peduli terhadap kondisi karyawan dan selanjutnya perusahaan akan mendapatkan hasil positif dari tindakan tersebut. Komitmen Organisasi yaitu sebuah respon yang muncul didalam diri pegawai yang berlandaskan pada kesetiaan dengan perusahaan untuk selalu berusaha keras dalam memberikan yang terbaik untuk mencapai target persero. Komitmen Organisasional cukup berpengaruh besar dalam aktivitas pegawai dalam proses aktivitas persero, pegawai akan berpikir mempunyai hubungan yang baik terhadap perseroan untuk tempat pemenuhan kebutuhan sehari-hari mereka. Sehingga pegawai tersebut rela untuk mengeluarkan semua kemampuan dan usaha yang dimiliki bagi perusahaan.

Menurut (Palupiningdyah & Susanti, 2016) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja yaitu sebuah reaksi penuh emosi yang berasal dari masing-masing individu yang mencintai pekerjaannya sendiri. Sikap ini diimplementasikan dari etika kerja, tata tertib, dan puncak performa kerja. Kepuasan Kerja dapat dirasakan baik

dalam lingkungan kerja ataupun luar lingkungan kerja. Kepuasan Kerja pada setiap pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang beranekaragam menurut kebutuhan individu tersebut. Kepuasan Kerja dapat berupa kompensasi, promosi, dan rekan kerja yang kooperatif. Jika seorang karyawan tidak merasakan atau tidak mendapatkan kepuasan dalam perseroan, sehingga tenaga kerja tersebut mulai mempertimbangkan untuk tetap bertahan atau tidak dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang terjadi pada PT Martindo Fine Foods adalah kurangnya tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional sehingga berefek pada hasrat untuk berpindah. Fenomena tersebut yang menjadikan tujuan dari penelitian ini. Pengujian ini dilaksanakan tujuan untuk mengamati pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada *Turnover Intention* pada PT Martindo Fine Foods Di Kota Batam.

KAJIAN TEORI

1. Kepuasan kerja

Job Satisfaction diartikan sebagai sekumpulan reaksi emosional dan persepsi mental tenaga kerja kepada pekerjaannya, yang tercermin dari hasil interaksi tenaga kerja dengan lingkungan sekitarnya serta penilaian tenaga kerja kepada pekerjaannya (Rahmah et al., 2017).

Adapun indikator Kepuasan Kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Sunuharjo et al., 2016) yaitu:

- a. Bentuk pekerjaan
Sumber utama kepuasan kerja yaitu ialah bentuk pekerjaan itu sendiri.
- b. Imbal Hasil
Imbal hasil menjadi salah satu tujuan individu untuk bekerja yang berguna untuk kebutuhan, tetapi tujuan kompleks secara

kognitif yang berguna untuk membagikan *satisfaction* pada fase yang melebihi standard.

- c. Promosi
Peluang promosi bukan hanya tentang kepuasan akan penghargaan, jabatan, melainkan kebahagiaan untuk bertumbuh secara wawasan & mengasah kembali *skill* dibidangnya.
- d. Penyelia
Penyelia yaitu bagian penting lain dari *job satisfaction*. Terdapat dua dimensi gaya pengamatan yang memengaruhi Kepuasan Kerja. Yang pertama adalah berlandaskan untuk pekerja dan dimensi yang lain adalah keikutsertaan atau pengaruh.
- e. Kawan Kerja
Kawan kerja atau personil komunitas yang responsive ialah Hal yang paling sederhana dari kepuasan kerja pada pegawai secara pribadi. Komunitas kerja, terutama pada komunitas yang saling bekerjasama untuk memberikan ketentraman, arahan, dan pertolongan terhadap anggota komunitas.
- f. Wilayah Kerja
Dampak Wilayah kerja terhadap Kepuasan Kerja berarti pengaruh negative pada suatu komunitas. Kalau wilayah kerja tidak memiliki masalah, dapat dipastikan bahwa tidak ada masalah pada kepuasan kerja.

Sesuai akan beberapa pendapat tersebut, bisa peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu reaksi emosional seorang individu tkepada tugasnya, yang dapat dilihat dari aktivitas kerjanya setiap hari.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi ialah perilaku tenaga kerja yang diharapkan bersedia untuk memberikan usaha dan potensi kepada perusahaan dan hasrat untuk bisa loyal disuatu perusahaan untuk

mencapai tujuan perusahaan. Jika komitmen organisasi terhadap perusahaan rendah, maka kesetiaan tenaga kerja kepada perseroan juga akan rendah dan dapat meningkatkan hasrat karyawan untuk pergi meninggalkan keanggotaannya di suatu perseroan sehingga tenaga kerja yang memegang komitmen organisasi yang rendah akan mengeluarkan puncak performa kerja dan produktivitas yang rendah juga (Surya & Ningsih, 2019).

Adapun indikator Komitmen Organisasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Sunuharjo et al., 2016) yaitu:

- a. Hasrat untuk bangga sebagai anggota

Tenaga kerja bangga menjadi bagian dari perseroan dan memandang perseroan sebagai tempat yang nyaman.

- b. Hasrat pantang menyerah dalam bekerja

Hadirnya perasaan tenang yang dirasakan individu yang membuat pegawai semakin bersemangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

- c. Pengimplementasian nilai organisasi kepada pegawai

Nilai-nilai yang dianut oleh pegawai diimplementasikan sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan.

- d. Pengimplementasian tujuan organisasi kepada pegawai

Hasrat untuk mempertahankan perseroan membuat karyawan bekerja secara *extra* dalam mengerjakan tugas yang diberikan supaya target perseroan tercapai.

Sesuai akan beberapa pendapat tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi ialah suatu hasrat yang muncul dari karyawan untuk mengenal, mengidentifikasi dan berpihak kepada perseroan, serta berusaha kuat untuk tetap bertahan pada perseroan dan berfokus mencapai target perseroan.

3. Turnover Intention

Turnover Intention adalah bentuk niat dari dalam diri tenaga kerja untuk meninggalkan diri dari keanggotaan komunitas serta pergi dari tugas seraya berharap mendapatkan imbal hasil kerja. *Turnover Intention* Karyawan pada umumnya ialah suatu kecenderungan untuk berpindah tugas dari organisasi satu, ke organisasi lainnya. (Nasution, 2017).

Adapun indikator *Turnover Intention* pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Syahronica, 2015) antara lain :

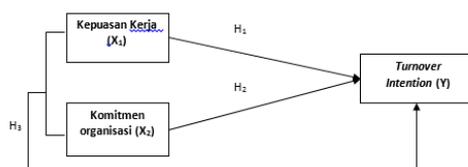
- a. Adanya niat untuk pergi
Kecenderungan pegawai untuk berkeinginan berpindah dari pekerjaan atau bertahan di wilayah pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena ketidakpuasan akan pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai, selanjutnya pegawai mulai berniat untuk berjalan keluar dari perseroannya sekarang.
- b. Mencari kewajiban lain
Kecenderungan pegawai berkeinginan untuk memeriksa lowongan pekerjaan pada tempat kerja yang diluar. Kalau pegawai terlalu sering untuk berencana kapan meninggalkan diri dari perseroannya saat ini, pegawai tersebut akan mencoba mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik diluar perusahaannya.
- c. Karyawan membandingkan pekerjaan
Kecenderungan pegawai yang membandingkan pekerjaan pada organisasi lain dibidang dan posisi yang sama, dengan mempertimbangkan beban kerja, waktu kerja, tekanan dalam bekerja, sistem pekerjaan yang ada pada pekerjaannya saat ini.
- d. Pemikiran untuk pergi
Kecenderungan yang berniat untuk keluar. Pegawai berencana untuk meninggalkan pekerjaannya, apabila sudah memperoleh tugas yang lebih baik dan selanjutnya akan sering diakhiri dengan kepergian pegawai atau memilih menetap dengan pekerjaannya saat ini.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu termasuk referensi pada penelitian ini yang dapat diuraikan di bawah ini:

- a. (Setiyanto & Hidayati, 2017) dengan judul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap Keinginan Berpindah Karyawan studi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana” diketahui bahwa terdapat hubungan secara signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada *turnover intention di PT Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana*.
- b. (Rahmah et al., 2017) dengan judul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* kepada Keinginan Karyawan”, diketahui jika ditemukan pengaruh secara signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah
- c. (Eddy M.Sutanto & Carin Gunawan, 2013) dengan judul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* Karyawan”, diketahui jika ditemukan pengaruh secara signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada *turnover intention*.

5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran (Sumber: Data Penelitian, 2020)

6. Hipotesis

- H₁: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan kepada *Turnover Intention* pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam.

- H₂: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan kepada *Turnover Intention* pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam.
- H₃: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan kepada *Turnover Intention* pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Sesuai pemaparan dari (Sujarweni, 2015) yang dimaksud desain penelitian yakni strategi untuk meraih target penelitian yang sudah ditetapkan sebelumnya dan bertindak sebagai penuntun atau penuntut peneliti selama proses penelitian.

Populasi

Populasi penelitian ini yakni karyawan PT Martindo Fine Foods sejumlah 120 orang.

Sampel

Pengujian ini memanfaatkan teknik sampling berupa sampling jenuh. Sampling jenuh yakni penetapan sampel apabila keseluruhan populasi dimanfaatkan menjadi sampel. Sampel penelitian ini yakni semua karyawan pada PT Martindo Fine Foods dengan jumlah 120 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pada pengujian ini menggunakan kuisisioner yakni metode penggabungan data dengan menyebarkan atau memberikan pertanyaan-pertanyaan pada pegawai dengan harapan responden merespons pertanyaan itu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Informasi dan data diperoleh dari kuisisioner, kemudian data yang sudah dikumpul diolah dengan program statistik yang dikenal dengan SPSS versi 25.

1. Profil Responden

Pelaksanaan dari kegiatan penelitian memiliki total 120 responden dengan jumlah koresponden berasal dari laki laki yaitu 79 orang dengan presentase 65,8% dan koresponden perempuan sebanyak 41 dengan persentase 34,2%. Kemudian berdasarkan usia koresponden berusia 20 – 25 tahun sebanyak 54 dengan persentase 45,0 persen, Usia 26 – 30 tahun sebanyak 34 dengan persentase 28,3 persen, usia 31-35 tahun sebanyak 26 dengan persentase 21,7 persen, dan terakhir untuk usia diatas 40 tahun sebanyak 6 dengan persentase 5,0 persen. Kemudian berdasarkan pendidikan terakhir sma/ sederajat dengan total 45 orang dengan presentase 37,5 persen, S1 sebanyak 35 orang dengan presentase 29,2 persen, smp dengan total 28 orang dengan presentase 23,3 persen dan terakhir sd dengan total 12 orang dengan presentase 10 persen. Terakhir sesuai pada bakti kepada perusahaan, 1-2 tahun sebesar 56 orang total persentase 46,7 persen, kemudian <1 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 32,5 persen dan terakhir > 2 tahun sebesar 25 orang dengan presentase

Hasil Uji Validitas

Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui apakah item dalam kuisisioner bisa dipakai mengukur kondisi sebenarnya dari responden. Uji validitas guna membuktikan kevalidan item kuisisioner bisa melalui melihat angka koefisien korelasi product moment person, dengan taraf signifikansi 0,05. Peneliti juga memanfaatkan penelitian pendahuluan dengan sampel sejumlah 30 responden dengan $r_{tabel} = 0,3610$. Indikator pernyataan yang nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ bisa didapat bahwa pernyataan tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas penelitian ini dengan 30 responden guna melihat apakah realible ataukah tidak kuisisioner

yang dipakai. Dengan ketentuan Cronbach's Alpha > rtabel berarti realible dan Cronbach's Alpha < r tabel berarti tidak realible.

kolmogorov-smirnov yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Pada pengujian ini Uji normalitas bisa dilaksanakan dengan uji

Tabel 1. Hasil uji *kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81509158
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.036
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Berdasar pada paparan tersebut, bisa diketahui bahwa nilai probability sig (2 tailed) variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* senilai 0,200 > 0,05 oleh karenanya, bermakna data yang diuji mempunyai distribusi normal.

Tujuan pengujian ini guna melihat apakah dalam model regresi muncul kolerasi antar variabel independen. Pengujiannya bisa melalui melihat nilai VIF dan Tolerance Value. Dimana apabila nilai VIF >10 serta nilai tolerance value <0,10 bermakna timbul multikolinearitas

Hasil Uji Multikolineritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.602	1.661
	Komitmen Organisasi	.602	1.661

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Berdasar dalam paparan tersebut, bisa didapat jika nilai dari Varians Inflation Factor (VIF) dari tiap variable Kepuasan kerja (X₁) dan Komitmen

Organisasi (X₂) senilai 1,661 < 10, dan tolerance value 0,602 > 0,10, sehingga bermakna tidak timbul multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.312	1.302		1.014	.313

Kepuasan kerja	-.068	.043	-.185	-1.565	.120
Komitmen Organisasi	.061	.060	.120	1.016	.312

Berdasar pada Tabel 3 di atas dapat bisa dilihat jika nilai signifikan untuk variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah > 0,05. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan jika dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Pengaruh Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil pengujian analisis linear berganda guna menguji hipotesis penelitian ini, yakni:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.307	1.848		3.414	.001
	Kepuasan Kerja	.324	.061	.467	5.271	.000
	Komitmen Organisasi	.259	.086	.268	3.025	.003

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Berdasar pada hasil tersebut, dirumuskan persamaan regresi yakni:

$$Y = 6.307 + 0,324X_1 + 0,259X_2$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini guna mengetahui persentase atau total sumbangan secara bersamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasilnya memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk bisa menerangkan keadaan yang sebenarnya. Nilai R² diuraikan berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.438	2.839

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Dari uraian tersebut, bisa didapat bahwa hasil uji koefisien determinasi nilai R² senilai 0,448. Bermakna, kepuasan kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) mempunyai korelasi

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji T (Parsial)

Uji t dimanfaatkan guna melakukan pengujian terhadap hipotesis secara

terhadap *Turnover Intention* (Y) dalam model regresi sebesar 44,8% sedangkan 55,2% dipengaruhi variabel di luar penelitian.

parsial berguna mengamati pengaruh tiap unsur independen secara parsial kepada unsur tergantung. Penelitian ini akan melakukan perbandingan

terhadap hasil perhitungan t hitung dengan t kolom, skor t tabel yang didapat yakni 1,97993.

Tabel 6. Hasil Uji T (Partial)

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.307	1.848		3.414	.001
1	Kepuasan kerja	.324	.061	.467	5.271	.000
	Komitmen Organisasi	.259	.086	.268	3.025	.003

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

1. Nilai pada t hitung untuk variable kepuasan kerja (5,271) > t tabel (1,97993) / nilai sig t (0,000) < (0,05). maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya secara parsial kepuasan kerja (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
2. Nilai t hitung untuk variabel Komitmen organisasi (3,025) > t tabel (1,97993) atau nilai sig t (0,000) < (0,05). maka Ho ditolak dan Ha diterima,. Kesimpulannya, secara parsial variabel Komitmen organisasi(X₂) memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F yakni uji secara bersamaan terhadap koefisien regresi yakni pengaruh dari seluruh variable bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesa ini memakai statistik F dengan kesimpulannya yaitu apabila nilai F hitung > F tabel dan sig < 0,05, memiliki arti Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila F hitung < F tabel serta sig > 0,05, memiliki arti Ho diterima dan H1 ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	763.948	2	381.974	47.390	.000 ^b
1	Residual	943.044	117	8.060		
	Total	1706.992	119			

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2020)

Berdasar data tersebut, didapat Fhitung (47,390) > Ftabel (3,07) serta sig = 0,000 < 0,05 memiliki arti H0 ditolak dan Ha diterima, oleh karenanya dapat disimpulkan kepuasan kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil pengujian ini telah diperoleh maka terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* PT Martindo Fine Foods. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung (5,271) > t tabel (1,97993) dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pembahasan

H₁: Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₂: Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian ini telah diperoleh bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* PT Martindo Fine Foods Melalui hasil perhitungan yang sudah dilaksanakan ditemukan nilai t hitung (3,025) > t tabel (1,97993) dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

H3: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian ini telah membuktikan jika ada pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada PT Martindo Fine Foods. Melalui hasil yang sudah dilaksanakan ditemukan F hitung (47,390) > F tabel (3,07) dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

Berdasar hasil pengujian yang sudah dilaksanakan, didapat kesimpulan yakni:

1. Kepuasan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam.
2. Komitmen Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam.
3. Kepuasan kerja (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT Martindo Fine Foods di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Eddy M. Sutanto, & Carin Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
<http://repository.petra.ac.id/id/eprint/16051>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Palupiningdyah, & Susanti. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86.
<https://doi.org/10.15294/maj.v5i1.5589>
- Rahmah, T. A., Riadi, S. S., & Y, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Jurnal I-Lib UGM*, 19(2), 155–161.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal Akutansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105.
<https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>
- Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustakabaru press.
- Sunuharjo, B. S., Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang). *Jurnal*, 34(1), 38–46.
- Surya, P. M., & Ningsih, N. K. W. S. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Journal Manajemen*, 08(Supplement), S-102.
- Syahronica, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT

Pembangunan Jaya Ancol, Tbk).
Jurnal Administrasi Bisnis S1
Universitas Brawijaya, 20(1),
85723.