

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Majoin Coness Indonesia Di Malang

**Shofiatul Khasanah*)
M. Ridwan Basalamah**)
Nurhidayah***)**

Email : shofiatulkhasanah01@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of job satisfaction and employee commitment on turnover intention in employees of the production division of PT. Majoin Coness Indonesia which is located in Malang. The instrument used in this study was a questionnaire consisting of a number of questions regarding job satisfaction, turnover intention, and employee commitment. The high rate of employee exit from the company will lead to higher costs incurred by the company for recruiting employees and retraining costs. This research was conducted with the number of respondents taken as many as 251 employees using the census method. Data collection is done by distributing questionnaires. The data analysis technique that will be used in this research is path analysis. Based on the results of the analysis, it was found that job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction partially significant effect on turnover intention. Employee commitment partially significant effect on turnover intention. There is a simultaneous significant effect of the independent variable in the form of Job Satisfaction and Employee Commitment to the dependent variable in the form of Turnover Intention.

Keywords: *Job Satisfaction, Turnover Intention, Employee Commitment.*

Pendahuluan

Bagi perusahaan, SDM adalah hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan SDM berpengaruh pada kesuksesan serta keberhasilan sebuah perusahaan. Besar kecilnya pengaruh tersebut ditentukan dari kemampuan perusahaan mengelola SDM yang dimiliki. Pengusaha harus mempunyai kesadaran tentang pentingnya investasi karyawan selaku salah satu aset berharga. SDM ialah usaha kerja ataupun jasa yang berguna di proses produksi. SDM menunjukkan baik buruknya usaha yang dilakukan seseorang dalam rentang waktu yang sudah ditetapkan dalam proses menghasilkan/memproduksi jasa & barang. Kepuasan kerja, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui keputusan apa yang akan diambil oleh seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja ialah perasaan serta sikap para karyawan atas berbagai aspek tidak menyenangkan dan aspek yang menyenangkan yang ada hubungannya dengan pekerjaan yang dijalani. Apabila kepuasan karyawan semakin tinggi, maka komitmen para karyawan di sebuah perusahaan semakin tinggi. Rendahnya kepuasan karyawan menjadikan karyawan berniat meninggalkan perusahaan tersebut.

Sedangkan komitmen karyawan merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Komitmen ialah sikap yang dimiliki karyawan yang menunjukkan keterikatan karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan berkualitas dan berkomitmen biasanya selalu bisa diandalkan bisa mencurahkan seluruh kemampuan dengan maksimal. Orang yang memiliki rasa kepuasan kerja tinggi dapat memunculkan perasaan positif mengenai apa yang ia kerjakan, dan orang yang tidak puas akan memunculkan perasaan negatif mengenai apa yang dikerjakan. Karyawan memiliki komitmen yang tinggi bertahan

di perusahaan jika mereka merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. Karyawan yang memiliki engagement yang tinggi akan memberikan dampak positif di tempat kerja. Berdasarkan Luthans (2006:35), komitmen ialah sikap loyalitas karyawan serta merupakan proses berkelanjutan dari kebaikan & kesuksesannya pada perusahaan. Jika komitmen dan kepuasan karyawan yang tinggi, dengan demikian ia akan tetap bertahan dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan ia puas dan sangat terlibat dalam kemajuannya. Apabila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut tidak memiliki rasa komitmen terhadap perusahaannya maka dapat menimbulkan niat ataupun keinginan para karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dengan secara sukarela atau biasa disebut dengan *Turnover*. Berdasarkan Hartono (2002:2) “*Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Kompensasi bisa berpengaruh pada *turnover intention*. Kurangnya kepuasan yang dirasa oleh karyawan atas kompensasi yang didapatkan menjadikan ia berniat mencari pekerjaan lain. Karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterima jika jumlah kompensasi yang diterima telah sesuai harapannya. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan atas kompensasi yang ia dapatkan dapat menjadikan komitmen organisasi meningkat sekaligus menjadikan *turnover intention* berkurang. Rasa kurang puas yang karyawan rasakan atas kompensasi yang ia dapat akan menjadikan komitmen terhadap organisasi semakin menurun dan bisa menjadikan *turnover intention* meningkat. Selain kepuasan terhadap kompensasi, beberapa penelitian juga menyebutkan komitmen dalam berorganisasi serta motivasi kerja adalah hal paling dasar yang bisa berpengaruh pada keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan dan selanjutnya mencari tempat kerja baru, dengan demikian menunjukkan jika turnover intention yang bisa memunculkan berbagai berdampak negatif. Hal ini disebabkan karena ketidakstabilan tenaga kerja. Hal ini menjadikan produktivitas karyawan mengalami penurunan.

PT. Majoin Coness Indonesia merupakan perusahaan manufaktur di bidang pelinting kertas. Salah satu permasalahan yang tengah terjadi pada perusahaan yang penulis teliti saat ini adalah mengenai masalah *turnover* dan komitmen karyawan yang tengah dipertanyakan. Terjadinya *turnover* merupakan sebuah beban bagi perusahaan, hal ini dikarenakan perlu adanya biaya dan waktu perekrutan karyawan baru (Waspodo, Handayani, & Paramita, 2013). Selain itu dampak *turnover* yang paling memberikan efek kurang baik yaitu pada bagian departemen produksi. Mengingat perusahaan ini ialah perusahaan yang membutuhkan tenaga manusia pada proses produksinya, bukan menggunakan mesin – mesin atau robot.

Kepala HRD PT. Majoin Coness Indonesia menerangkan hal-hal yang karyawan sampaikan mengenai pekerjaannya. Hal-hal tersebut yaitu: adanya keluhan atas ketidakpuasan terhadap atasan atau penyelia dalam hubungan pekerjaan. Kepala HRD menyatakan beberapa alasan yang menyebabkan karyawannya mengundurkan diri. Mayoritas alasan para karyawan adalah ingin membuka usaha secara mandiri, dengan demikian diharapkan bisa memperoleh penghasilan lebih tinggi, ingin bekerja di tempat lainnya, dan urusan beralasan ingin memprioritaskan keluarganya. Kepala HRD PT. Majoin Coness Indonesia juga menyebutkan bahwa *Turnover intention* pada perusahaan ini tinggi sekali persentasenya yaitu lebih dari 8% setiap tahunnya. Tercatat dari tahun 2018 sampai dengan awal tahun 2022 total karyawan resign sejumlah 271 orang. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui mengapa turnover pada perusahaan ini berada pada prosentase yang tinggi.

Rivai & Sagala (2009:59) menyatakan jika karyawan tidak dibina dan dikelola secara baik, maka ia merasa tidak puas atas pekerjaan yang dilakukan dan ini menjadikan ia berniat mengundurkan diri. Kebutuhan-kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi ialah kebutuhan mental, material, sosial, psikologis, serta intelektual. Bekerja menjadikan seseorang merasa yakin bisa mencukupi kebutuhannya. Setiap orang mempunyai kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi, hal ini sejalan dengan jenjang jabatan dan peningkatan karir di sebuah perusahaan.

Landasan Teori

Kepuasan kerja

Setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan memenuhi kebutuhan, hal ini inilah yang memotivasi orang untuk bekerja. Kebutuhan manusia sangat beragam dan kepuasan orang berbeda-beda dan bersifat pribadi. Berdasarkan Handoko, salah satu hal yang berpengaruh pada prestasi dan produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Beberapa variabel yang berpengaruh pada produktivitas karyawan yaitu: tingkat stres kerja para karyawan, motivasi kerja, kompensasi, kondisi fisik pekerjaan, aspek teknis, aspek ekonomi, serta perilaku lainnya. Pekerjaan yang dapat memberikan karyawan kepuasan akan menjadikan ia senang melakukan pekerjaannya (Supriyanto & Machfudz, 2010). Karyawan yang tidak senang atas apa yang ia kerjakan adalah indikator yang menunjukkan jika ia tidak puas saat bekerja (Bangun, 2012).

Achmad et al (2010) menyatakan jika kepuasan kerja bisa meningkatkan produktivitas, meningkatkan semangat bekerja dengan giat, menjadikan loyalitas karyawan meningkat, mempertahankan karyawan dan mengurangi ketidakhadiran, di perusahaan. Pada saat yang sama, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah juga akan berdampak pada perusahaan, seperti pergantian pekerjaan, partisipasi aktif dalam serikat pekerja, ketidakhadiran karyawan, pengunduran diri dini, kelambanan kerja, dan mengganggu kesehatan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja adalah mereka dengan perputaran kerja serta kehadiran yang tinggi, serta berkinerja lebih baik dari karyawan lainnya. Berdasarkan pernyataan para pakar tersebut mengenai kepuasan kerja, disimpulkan jika kepuasan kerja adalah sikap positif para karyawan dalam bekerja, selaku akibat karyawan bisa bekerja tanpa terbebani dan merasa senang hati dalam bekerja dan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Luthans (2008:244) (dalam Pratiwi Haninta Wanda dkk, 2018) indikator-indikator untuk menilai tinggi rendahnya kepuasan kerja adalah:

- 1) Pekerjaan
- 2) Pembayaran upah atau gaji
- 3) Promosi
- 4) Rekan kerja
- 5) Penyelia (supervisi)

Komitmen karyawan

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah merupakan sebuah kondisi dimana karyawan memihak pada sebuah organisasi dan memiliki keinginan serta tujuan mempertahankan jadi bagian dari organisasi. Tingginya keterlibatan dalam pekerjaan berarti jika karyawan memihak pada pekerjaan tersebut. Robbins (2007:78) (dalam Pratiwi Haninta Wanda dkk, 2018) menerangkan jika komitmen para karyawan adalah usaha melibatkan diri di sebuah perusahaan serta adanya keinginan menetap di perusahaan tersebut. Berdasarkan Handoko (2008:44) (dalam Pratiwi Haninta Wanda dkk, 2018) pengertian komitmen karyawan ialah tingkatan karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan serta berkeinginan menjadi anggota tetap di perusahaan tersebut. Pendapat-pendapat tersebut menunjukkan jika komitmen karyawan sangat dipengaruhi dari keadaan di lingkungan kerja dan karyawan yang merasa dihargai, dengan demikian meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat Luthans (2008); tinggi rendahnya komitmen organisasi bisa diketahui dari indikator-indikator berikut:

1. Keinginan untuk berusaha dengan giat saat ia bekerja
Karyawan yang nyaman dalam bekerja menjadikan ia termotivasi untuk mendapatkan peningkatan dan menunjukkan semua kemampuannya untuk melakukan hal-hal positif yang bisa menjadikan perusahaan menjadi semakin berkembang.
2. Keinginan yang kuat menjadi anggota

Kebanggaan karyawan dikarenakan ia bisa bekerja pada perusahaan tempat ia bekerja sekarang serta adanya anggapan jika perusahaan adalah tempat nyaman.

3. Menerima tujuan serta nilai organisasi

Adanya keinginan selalu menetap di tempat kerjanya menjadikan ia menjalankan tugasnya dengan giat, hal ini bertujuan agar ia bisa mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga menerapkan nilai serta aturan yang berlaku di lingkungan tempat kerjanya.

Turnover Intention

Pengertian *Turnover intention* dimaknai sebagai keinginan, intensitas, dan kecenderungan seseorang untuk keluar dari organisasi/perusahaan karena adanya alasan. Salah satu hal yang menyebabkan karyawan keluar dari pekerjaannya ialah keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari segi kompensasi, lingkungan, atasan, dan beban kerja (Sukwandi dan Meliana, 2014). Alzayed & Murshid (2017) menerangkan jika *turnover intention* merupakan sebuah awal mula karyawan meninggalkan apa yang ia kerjakan di pekerjaan, hal ini dipengaruhi faktor-faktor berikut: kepuasan pekerjaan, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, dan komitmen terhadap organisasi. Tett & Meyer menerangkan jika *turnover intention* ialah kesengajaan keinginan dengan apa yang didapatkan, hal ini menjadikan seseorang ingin meninggalkan tempat kerjanya (Akgunduz & Eryilmaz, 2018). *Turnover intention* merupakan istilah untuk kecendrungan psikologis dan perilaku karyawan untuk meninggalkan perkerjaannya (Chen et al., 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* ialah bentuk ekspresi para karyawan ataupun pemikirannya yang dipengaruhi dari beberapa faktor yang menjadikan karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* ialah kecenderungan secara perilaku atau psikologis yang menginginkan keluar dari organisasi tempat bekerja. Simamora (2004:626) (dalam Pratiwi Haninta Wanda dkk, 2018) menyatakan jika indikator yang berpengaruh pada turnover intention ada 3:

1. *Intention to quit* (merupakan niat untuk meninggalkan keluar)

Karyawan berniat keluar dari tempat kerjanya, hal ini disebabkan karena adanya anggapan jika ia akan memperoleh pekerjaan lebih baik daripada pekerjaannya yang awal.

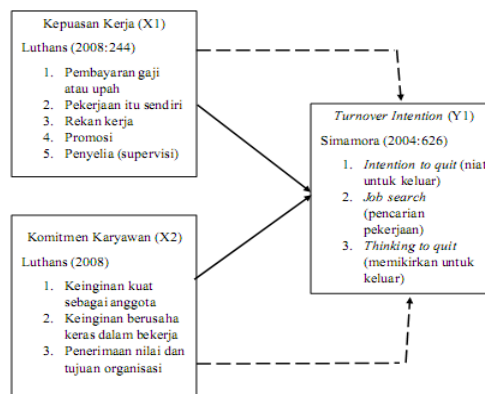
2. *Thinking to quit* (berpikir keluar)

Keinginan karyawan untuk berpindah kerja karena adanya harapan bisa semakin berkembang.

3. *Job search* (mencari kerja)

Karyawan yang membanding-bandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan lain, dengan demikian ia beranggapan jika organisasinya saat ini tidak memiliki jenjang karir yang baik jika ia tetap bekerja di perusahaan saat ini.

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1. Model Penelitian

H1 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H2 : Diduga Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H3 : Diduga Kepuasan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan pada pelaksanaan penelitian kali ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuisioner. Dengan skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pelintingan kertas (Cones Rokok) bertenaga manual, yang berlokasi di Jalan Teluk Cendrawasih No.01, RT. 01, RW.01, Kelurahan Arjosari, Kecamatan Blimbing, Kota Malang. Pelaksanaan penelitian selama 6 bulan, kegiatan-kegiatan didalamnya mencakup: pengolahan data, proses bimbingan, pengumpulan data, penyajian data dalam skripsi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kecilnya variabel bebas dapat memprediksikan variabel terikat secara simultan. Nilai R² yang semakin tinggi menunjukkan jika model yang diajukan semakin baik. Berdasarkan Tabel dibawah diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,315, hal ini berarti bahwa 31.5% variasi dari variabel *dependent Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 31.5% = 68.5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 1. Tabel Hasil Koefisien Determinasi
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.315	4.594
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA				
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION				

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dan pengolahan data melalui SPSS yang telah dilakukan. Diperoleh data mengenai kepuasan kerja karyawan koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0.092 dan negatif artinya jika variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Kepuasan Kerja akan menurunkan nilai dari variabel *Turnover Intention* sebesar 0.092. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa Koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0.092 dan negatif artinya jika variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Kepuasan Kerja akan menurunkan nilai dari variabel *Turnover Intention* sebesar 0.092. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi, maka akan menurunkan tingkat turnover intention karyawan, sehingga karyawan tidak akan dengan mudah *resign* atau keluar dari pekerjaan. Karena itulah kepuasan kerja karyawan adalah hal yang patut untuk diperhatikan dan ditanggapi dengan serius supaya tidak terjadi tingkat *turnover intention* yang tinggi. Dimana seperti yang pernah disebutkan bahwa *turnover intention* merupakan hal yang cukup merugikan terutama bagi pihak perusahaan.

Robbins & Judge (2015) mengatakan karyawan yang tidak puas terhadap perusahaannya dapat menjadikan ia meninggalkan perusahaan tersebut, beberapa bentuk upaya meninggalkan perusahaan yaitu: mencari posisi baru, mengundurkan diri, serta berhenti dari bekerja. Hal ini dapat menjadikan perusahaan merugi, dikarenakan perusahaan kehilangan keahlian, pengetahuan, karakteristik, dan kemampuan karyawan tersebut. Sebanyak 300 studi menunjukkan adanya korelasi yang kuat, di mana pekerja yang puas menunjukkan pekerjaan lebih efektif daripada pekerja yang tidak puas. Beberapa bentuk respon yang memberikan gambaran jika karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan yaitu: sering terlambat, sering absen, membiarkan perusahaan ada pada keadaan memburuk, dan sering melakukan kesalahan.

Karena itulah kepuasan kerja karyawan penting untuk diperhatikan. Karena pegawai yang puas atas apa yang sudah ia dapatkan dari perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya, dengan demikian perusahaan juga akan mendapatkan hasil kerja maksimal. Perusahaan harus mengenali berbagai faktor yang bisa menjadikan karyawan puas, dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk terus berkembang & maju, serta melakukan berbagai hal yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Komitmen Karyawan (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen karyawan terhadap *turnover intention*. Hasil analisis mengatakan bahwa Komitmen Karyawan (X2) sebesar 0.798 dan *negative* artinya jika variabel Komitmen Karyawan mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Komitmen Karyawan akan menurunkan nilai dari variabel *Turnover Intention* sebesar 0.798. Yang berarti jika komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* atau akan semakin berkurang karyawan yang keluar atau *resign* dari pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan juga akan membuat kemajuan dan keuntungan terhadap perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mendukung komitmen karyawan untuk bekerja di perusahaan. Komitmen ialah sikap yang dimiliki karyawan yang menunjukkan keterikatan karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan berkualitas dan berkomitmen biasanya selalu bisa diandalkan bisa mencurahkan seluruh kemampuan dengan maksimal. Berdasarkan Luthans (2006:35), komitmen ialah sikap loyalitas karyawan serta merupakan proses berkelanjutan dari kebaikan & kesuksesannya pada perusahaan. Jika komitmen dan kepuasan karyawan yang tinggi, dengan demikian ia akan tetap bertahan dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan ia puas dan sangat terlibat dalam kemajuannya. Komitmen merupakan rasa loyal pada perusahaan yang ditunjukkan dengan melaksanakan tanggung jawab dan bekerja secara baik. Karyawan dengan komitmen tinggi mencapai kinerja tinggi, dengan demikian ia menjadi kreatif serta aktif saat menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Karyawan (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $58.446 > F_{tabel}$ sebesar 2,32 yang artinya variabel independen berupa Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap variabel dependent berupa *Turnover Intention*. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap variabel dependent berupa *Turnover Intention*.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahim (2017) & Bramantara (2015) menggunakan variabel *turnover intention*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja; penelitian tersebut memperoleh hasil berikut: komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi *turnover intention*.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan, diambil beberapa kesimpulan berikut :

1. Kepuasan kerja dan komitmen karyawan secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Majoin Coness Indonesia, di Malang. Artinya dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen karyawan, maka akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention*.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Majoin Coness Indonesia di Malang. Artinya bahwa apabila semakin tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat *turnover intention* akan semakin menurun atau karyawan tidak akan banyak yang *resign* dari pekerjaan.
3. Komitmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Majoin Coness Indonesia di Malang. Hal ini berarti apabila semakin tingginya tingkat komitmen karyawan, maka tingkat *turnover intention* akan mengalami penurunan

Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini yaitu dengan jumlah sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 251 sampel. Dan dengan jumlah butir pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner yang dimana total butir pertanyaan tersebut yaitu 48 butir. Analisis data menunjukkan bahwa hanya 31.5% variasi dari variabel dependent *Turnover Intention* yang dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 31.5% = 68.5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Majoin Coness Indonesia di Malang.
Bagi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan mengenai kepuasan kerja karyawan. Mengingat dari kuisioner yang telah disebar kepada responden yaitu seluruh karyawan bagian produksi, terdapat beberapa jawaban Netral yang diantaranya yaitu :
 - a) Mengenai pertanyaan, perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup saya.
 - b) Pekerjaan yang diberikan mudah untuk dikerjakan.
 - c) Terdapat peraturan yang menjelaskan tentang promosi jabatan dan dipahami oleh karyawan.
Pada pertanyaan tersebut diatas, sebagian besar karyawan menjawab netral yang artinya yaitu karyawan masih tidak memihak pada kesetujuan ataupun ketidak setujuan. Maka dari itu perusahaan sebaiknya lebih mendengarkan saran atau masukan dari karyawan mengenai pekerjaannya.
Perusahaan juga dapat menggali lebih dalam lagi informasi mengenai hal-hal apa saja kah yang dapat meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Serta memperbaiki hal-hal yang kurang tersebut. Sehingga karyawan memiliki rasa kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang tinggi demi meminimalisir tingkat *turnover intention* yang menyebabkan kerugian.
2. Bagi pihak lain.
Penelitian selanjutnya dengan tema serupa, diharapkan bisa menambah sampel penelitian, dengan demikian penelitian bisa semakin berkembang. Serta sebagai referensi untuk penelitian – penelitian yang akan datang, serta juga sebagai tambahan ilmu pengetahuan.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayudina, Rahmania. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Putra Jaya Gresik*. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Caesarani Dan Riana (2016). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Villa & SPA*. E- Jurnal Manajemen Unud. 5(9): 5722-5753. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/23018>
- Danang, Sunyoto. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Gabriela, Syahronica. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi Pt Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. E-Jurnal Administrasi Bisnis. 20(1). Diakses dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/825>
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Ali. (2014). *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Jakarta: CAPS.
- Hidayat Agi Syarif (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. 11(1): 51-66. <https://kumparan.com/berita-hari-ini/rumus-slovin-pengertian-lengkap-dan-contoh-soalnya-1vH9QyvzP8X/full>
- Indra, Kharis. (2010). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Diakses dari <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4107>
- Indrayanti Dan Riana (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud. 5(5): 2727-2755. Diakses dari https://scholar.google.co.id/scholar?q=EJurnal+Manajemen+Unud,+Vol.+5,+No.+5,+2016:+27272755&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan Oleh Vivin Andika. PT. Andi: Yogyakarta.
- Mobley. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta. *Pengertian Turnover Intention, Aspek-aspek Turnover Intention, dan Faktornya Menurut Para Ahli - Universitas Psikologi* | <https://www.universitaspsikologi.com/2020/12/pengertian-turnover-intention.html>
- Pratiwi Haninta Wanda, serta Heru Susilo (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention (Study pada Karyawan Management Office Malang Town Square)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*. 60(3): 28-35.

- Putra Dan Wibawa, (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Autobagus Rent Car Bali. E - Jurnal Manajemen Unud. 4(4): 1100-1118. Diakses dari https://scholar.google.co.id/scholar?q=EJurnal+Manajemen+Unud,+Vol.+4,+No.+4,+2015:+1100-1118&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat Simamora, Henry. (2004), Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.
- Susiani Vera (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada *Turnover Intention*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 3(9): 2633-2648. Diakses Dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/9103>
- Tampubolon Dan Sagala. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS. Jurnal Business Management. 16(2): 65–80. Diakses dari <http://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management>
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. 4(1). 97-115. Diakses dari <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/780>

Shofiatul Khasanah*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

M. Ridwan Basalamah)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Nurhidayah*)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA