

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan

Putu Soni Pariascana ¹, Ni Luh De Erik Trisnawati ²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja

Jalan Yudistira No 11 Singaraja, e-mail: sonipariscana@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 13 September 2022

Received in revised ; 11 Oktober 2022

Accepted ; 8 November 2022

Available online ; Desember 2022

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on the turnover intention of Alfamart employees in Sawan District. The examination procedure used in this study is the validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, model feasibility test (goodness of fit). The results of the review show that organizational commitment affects employee turnover intention at Alfamart in Sawan District. From the test results with the T test, it shows that work experience has a significant effect on employee turnover intention. Job satisfaction has a direct effect on employee turnover intention at Alfamart in Sawan District. From the test results with the T test shows that job satisfaction affects employee turnover intention. Judging from the f-test, it is found that the F-count > F-table is 17.659 > 3.29, this indicates that work experience and job satisfaction have a simultaneous effect on employee turnover intention with a sig level. big. 0.000 < 0.050.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memutuskan pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan. Prosedur pemeriksaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t-test, uji kelayakan model (*goodness of fit*). Hasil review menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada Alfamart Se-Kecamatan Sawan. Dari hasil pengujian dengan uji T menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh sig terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* karyawan pada Alfamart Se-Kecamatan Sawan. Dari hasil pengujian dengan uji T menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Dilihat dari uji-f, diperoleh bahwa F-hitung > F-tabel adalah 17,659 > 3,29, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan pada *turnover intention* karyawan dengan tingkat sig. besar. 0,000 < 0,050.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan *Turnover intention* Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dunia usaha saat ini menimbulkan banyaknya para pesaing usaha. Organisasi akan saling bersaing untuk mendapatkan keuntungan, selanjutnya organisasi harus memiliki keseriusan yang amat sangat dan pelayanan yang baik dan menarik, sehingga organisasi diharuskan mempunyai SDM yang berkualitas dan terampil. [1] menyatakan bahwa keberadaan karyawan harus diawasi dengan baik untuk mendapatkan komitmen positif terhadap kemajuan perusahaan. Namun, jika tidak diawasi secara masimal, maka karyawan menjadi kurang memiliki gairah dalam bekerja dan pada akhirnya meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja (*turnover*). Tingkat *turnover* karyawan ialah suatu hal yang penting dan harus dilihat oleh organisasi karena dapat mempengaruhi kemajuan dan kehancuran suatu organisasi.

Turnover intention ialah mayoritas keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya dengan sengaja sesuai dengan keputusannya sendiri [1]. [2] menyatakan bahwa *turnover* bertujuan adalah suatu kondisi dimana karyawan memiliki tujuan sadar untuk mencari satu karyawan lagi sebagai pilihan dalam perusahaan alternatif dan *turnover* adalah perkembangan karyawan meninggalkan lingkungan kerjanya. *Turnover intention* ialah sesuatu tidak akan mampu bisa dipungkiri oleh suatu organisasi dan sangat menghambat organisasi mengingat banyak sudah dilakukan dan uang yang terbuang untuk memilih dan mempersiapkan pekerja baru [3]. *Turnover intention* merupakan sesuatu yang dapat ditemui dalam suatu industri, baik yang disengaja ataupun yang bersifat wajib [4]. Tingkat pergantian karyawan masih belum jelas apakah karyawan memiliki kewajiban hierarkis terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Tanggung jawab yang dipindahkan oleh seorang karyawan harus terlihat dari cara karyawan tersebut telah lama bekerja dalam lingkup organisasi dan lebih jauh lagi cara karyawan tersebut menyelesaikan karyawan yang telah dilimpahkan kepadanya. [1]. [2] menandakan komitmen organisasi berhubungan negatif pada *turnover intention*. [5] komitmen organisasi dicirikan sebagai tingkat pengulangan bukti yang dapat dikenali dan tingkat hubungan individu dengan organisasi tertentu yang dicerminkan oleh area kekuatan untuk dan pengakuan atas kualitas dan tujuan organisasi dan kerinduan yang jelas untuk mengikuti dukungan dalam organisasi. Dimana semakin tinggi tanggung jawab otoritatif yang digerakkan oleh seorang karyawan, semakin tinggi tingkat pergantian karyawan dalam organisasi.

Karyawan yang dapat memenuhi tanggung jawabnya sebenarnya akan ingin menghalangi karyawan dari perubahan lingkungan kerja, di mana hal ini dapat mengurangi tingkat *turnover intention* [2]. Karyawan yang cenderung merasakan rasa puas dalam bekerja akan menolong perusahaan dalam menghemat biaya [1]. Kepuasan ini menyenangkan dalam pekerjaan, baik itu di luar ruangan ataupun system kombinasi pekerjaan dalam dan luar [6]. [7] menyatakan bahwa perluasan dalam kepuasan kerja akan mempengaruhi sifat pekerjaan karyawan, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang cenderung memperoleh rasa puas bukan hanya memberikan dampak positif pada perusahaan namun juga dapat meminimalisir biaya kerja tetapi akan meminimalisir harapan mereka untuk pergi dari perusahaan yang dengan demikian dapat mengurangi pendapatan perusahaan seperti halnya dengan organisasi minimarket atau ritel, khususnya Alfamart.

Alfamart merupakan usaha retail di Indonesia, saat ini Alfamart memiliki perkembangan yang baik dengan gerai yang terus bertambah yaitu 17.129 di tahun 2021 yang terdiri dari 15.102 gerai perseroan dan 2.027 gerai entitas anak. Alfamart memiliki chanel kedua dengan banyaknya gerai yang tersebar berada hingga di pelosok daerah tidak berbeda halnya pada Se-Kecamatan Sawan menjadikan Alfamart pilih menjadi tempat belanja konsumen. Dengan moto "Belanja Hemat, Ya di Alfamart", Alfamart mampu menolong konsumen dalam mengisi kebutuhan sehari-hari dengan harga grosir.

Tabel 1 *Turnover* Karyawan Alfamart Tahun 2017 Sampai Dengan Tahun 2021

No	Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Akhir Tahun	Karyawan Keluar	Persentase
1	2017	25	29	0	0
2	2018	29	34	0	0
3	2019	34	30	4	23,5
4	2020	30	32	5	28,6
5	2021	32	0	0	0

(Sumber : Data Diolah)

Berdasarkan data yang diperoleh tentang tingkat *turnover* karyawan pada Alfamart di Se-Kecamatan Sawan yang diambil dalam penelitian ini yaitu wilayah Kerobokan, Sangsit, Bungkulun, Sawan untuk

meninggalkan organisasi dapat dijelaskan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan selama tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 yaitu yang diambil dalam penelitian ini wilayah Kerobokan, Sangsit, Bungkulun, Sawan pada tahun 2018 alfamart mengalami peningkatan karyawan menjadi 29 orang, dimana peningkatan karyawan ini disebabkan oleh aflamart membuka gerai baru di wilayah kecamatan sawan, sedangkan pada tahun 2019 jumlah karyawan mengalami penurunan sebanyak 4 orang atau sebesar 23,5%, ini dikarenakan beberapa karyawan tidak memperpanjang kontrak kerjanya karena dipindahkan ke kecamatan lain, dan pada tahun 2020 jumlah karyawan kembali mengalami fluktuasi dengan 5 orang karyawan yang keluar. Dimana tingkat *turnover* karyawan ini terjadi karena adanya system rolling yang dilakukan kepada para karyawan, karyawan akan dipindahkan bertugas sesuai dengan keputusan yang sudah ditentukan oleh bagian dari kebijakan HRD Perusahaan, *turnover* karyawan ini terjadi diakibatkan oleh karyawan yang sikap karyawan dengan perusahaan yang kurang baik, yang dibuktikannya dengan adanya karyawan yang berhenti bekerja ketika dipindahkan tugas oleh bagian HRD. Menjaga komitmen karyawan terhadap organisasi dan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan telah bekerja di Alfamart dalam upaya meminimalisir *turnover intention* karyawan, namun belum bisa membuat karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah kunci yang memegang peranan penting dalam pencapaian atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai apa yang diinginkan. Karyawan yang fokus pada organisasi umumnya akan menunjukkan disposisi kerja yang antusias terhadap usaha yang terdegradasi dan memiliki tanggung jawab serta sangat setia kepada organisasi [2]. [1] komitmen organisasi adalah suatu kondisi ketika orang yang memiliki pekerjaan mengenali pekerjaan mereka dan menyoroti pekerjaan dan bertanggung jawab untuk mengisi formulir yang benar. [5] komitmen organisasi dicirikan sebagai tingkat pengulangan bukti yang dapat dikenali dan tingkat hubungan individu dengan organisasi tertentu yang dicerminkan oleh area kekuatan untuk dan pengakuan atas kualitas dan tujuan organisasi dan kerinduan yang jelas untuk mengikuti dukungan dalam organisasi

2.2. Kepuasan Kerja

Sesuai Robbins dan Hakim [1] mencirikan kepuasan kerja sebagai kecenderungan yang baik pada pekerjaan tertentu, yang merupakan efek/konsekuensi dari penilaian bagian yang berbeda dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan dan tidak ingin meninggalkan apa yang dikerjakan sekarang. Sikap ini dilihat dari rasa percaya diri, disiplin, maupun kemampuan kerja. Kepuasan ini menyenangkan hati karyawan dalam bekerja, baik itu di luar ruangan ataupun system kombinasi pekerjaan dalam dan luar [6]. [7] menyatakan bahwa perluasan dalam kepuasan kerja akan mempengaruhi sifat pekerjaan karyawan, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

2.3. Turnover Intention

Turnover intention ialah sesuatu yang tidak akan mampu dipisahkan oleh suatu organisasi dan sangat menghambat organisasi mengingat banyak kegiatan yang dilakukan dan uang yang terbuang untuk memilih dan mempersiapkan pekerja baru [3]. *Turnover* bertujuan adalah suatu kondisi dimana karyawan memiliki tujuan jelas dalam menentukan satu pekerjaan lagi sebagai pilihan mudah di organisasi dan *turnover* adalah perkembangan pekerja meninggalkan lingkungan kerjanya [2]. *Turnover intention* ialah keinginan yang muncul dalam diri karyawan atau tujuan karyawan yang berupaya untuk pergi dari tempat kerjanya dengan sengaja sesuai dengan keputusannya sendiri [1]. *Turnover intention* merupakan sesuatu yang dapat ditemui dalam suatu industri, baik yang disengaja ataupun yang bersifat wajib [4].

2.4. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Karyawan yang dapat memenuhi tanggung jawabnya sebenarnya akan ingin menghalangi karyawan dari perubahan lingkungan kerja, di mana hal ini dapat mengurangi tingkat harapan pergantian karyawan [2]. *Turnover intention* dicirikan sebagai keinginan yang dimiliki karyawan

untuk pergi dari pekerjaannya yang sedang berlangsung, atau pada akhirnya seseorang berusaha untuk mengamankan posisi baru yang potensial dalam pekerjaannya [5].

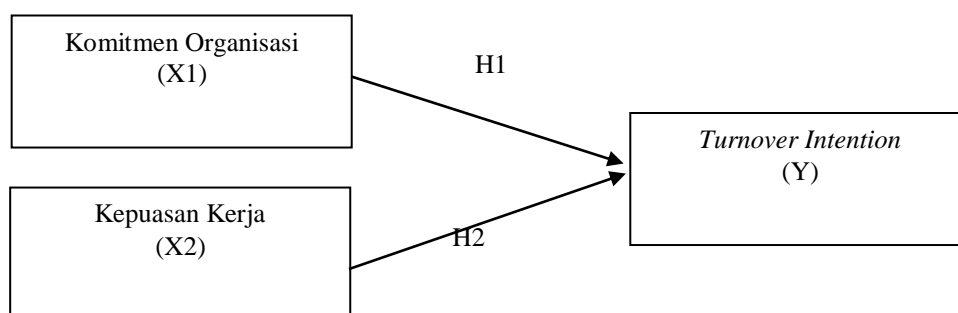
Mengingat hasil pemeriksaan yang dipimpin oleh Sijabat dan Ahmed dkk. dalam [2] yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dan sig. terhadap *turnover intention*. Temuan yang sebanding juga dibuat oleh Jehanzeb et al. Selanjutnya, Joo disebut oleh [2], yang menyatakan komitmen organisasi hubungan negatif antara *turnover intention*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Kepuasan pekerjaan seseorang harus terlihat dari tanggung jawab seorang karyawan, di mana perasaan puas akan muncul bila karyawan mempunyai rasa tanggungjawab pada pekerjaannya. Dimana karyawan akan mempunyai rasa puas dengan apa yang dia lakukan, dengan posisi yang sangat diinginkan, menawarkan kesempatan untuk lebih mengetahui banyak hal tentang pekerjaan [8]. Tekleab dkk. dalam [5], kepuasan kerja akan membantu organisasi dan menghemat biaya. Karyawan yang terpenuhi tidak hanya menguntungkan organisasi dalam menghemat biaya terkait bisnis tetapi juga mengurangi harapan mereka untuk meninggalkan organisasi yang dengan demikian mengurangi omset.

Mengingat konsekuensi eksplorasi yang diarahkan oleh [9], dalam penelitiannya, kepuasan kerja berdampak pada *turnover intention*. Konsekuensi dari pengujian di atas juga didukung oleh [10] yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sig. terhadap *turnover intention*. Sementara itu, menurut penelitian yang dipimpin oleh Applebaum dalam [3] menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan yang sangat besar dengan *turnover intention*. Dimana hal ini menandakan bahwa jika kepuasan kerja yang diperoleh sangat tinggi, maka *turnover intention* akan rendah.

Karyawan adalah bagian penting dalam organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Karyawan sebagai aset utama organisasi selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang ideal. Kehadiran pekerja sangat penting karena merupakan salah satu variabel penentu bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang tidak ditetapkan. Karyawan yang sangat berkomitmen pada suatu organisasi akan menunjukkan kewajiban mereka untuk bekerja. Komitmen organisasi ialah kunci yang memegang peranan penting dalam pencapaian atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai apa yang diinginkan. Karyawan yang fokus pada organisasi umumnya akan menunjukkan disposisi kerja yang antusias terhadap usaha yang terdegradasi dan memiliki tanggung jawab serta sangat setia kepada organisasi [2]. [5] komitmen organisasi dicirikan sebagai tingkat pengulangan bukti yang dapat dikenali dan tingkat hubungan individu dengan organisasi tertentu yang dicerminkan oleh area kekuatan untuk dan pengakuan atas kualitas dan tujuan organisasi dan kerinduan yang jelas untuk mengikuti dukungan dalam organisasi Karyawan memberikan kinerja yang baik kepada organisasi, sementara organisasi memberikan balas jasa atas kinerja besar yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Sangat penting untuk fokus pada hal ini karena secara langsung atau tidak langsung merupakan bagian dari peningkatan pemenuhan pekerjaan karyawan. Kepuasan ini menyenangkan dalam pekerjaan, baik itu di luar ruangan ataupun system kombinasi pekerjaan dalam dan luar [6]. [7] menyatakan bahwa perluasan dalam kepuasan kerja akan mempengaruhi sifat pekerjaan karyawan, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Alfamart Se-Kecamatan Sawan tepatnya di Alfamart wilayah Desa Kerobokan, Sangsit, Bungkulun, Sawan. Dengan menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer, skunder, dengan kuesioner yaitu menggunakan skala likert (1 s.d 5) serta dokumentasi dan Populasi

dan sampel penelitian yang didapat adalah 32 orang karyawan, serta teknik analisis data yakni uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, serta uji kelayakan model (*goodness of fit*) dengan menggunakan aplikasi statistik versi 21.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Deskripsi Hasil Penyebaran Kuisisioner

No	Kondisi Kuisisioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	32	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Layak
3	Tidak Balik	0	Tidak Balik
Jumlah Total		32	-

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Hasil dari penelitian berhubungan dengan informasi yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada konsumen. Hasil dari penyebaran survey kepada 32 orang karyawan didapatkan bahwa yang layak dipakai adalah 32 orang, kemudian pada saat itu dibedah oleh SPSS *Versi 21.0 for windows*.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi			
KO1	0,694	0,338	Valid
KO2	0,56	0,338	Valid
KO3	0,649	0,338	Valid
KO4	0,794	0,338	Valid
KO5	0,794	0,338	Valid
Kepuasan Kerja			
KK1	0,593	0,338	Valid
KK2	0,564	0,338	Valid
KK3	0,792	0,338	Valid
KK4	0,759	0,338	Valid
KK5	0,751	0,338	Valid
<i>Turnover Intention</i>			
TI1	0,696	0,338	Valid
TI2	0,626	0,338	Valid
TI3	0,417	0,338	Valid
TI4	0,579	0,338	Valid
TI5	0,419	0,338	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Pengujian validitas diselesaikan dengan memanfaatkan aturan koefisien hubungan antara nilai indikator dan nilai indikator lebih besar dari 0,338 sebagai kebutuhan yang sah. Mengingat nilai indikator penelitian yang lebih tinggi dari 0,338 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian variabel tersebut sah.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,87	0,6	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,862	0,6	<i>Reliable</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,77	0,6	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan model *Alpha Cronbach* lebih menonjol dari 0,60 sebagai prasyarat yang reliabilitas. Dilihat dari *Cronbach's Alpha*, dapat diketahui bahwa semua instrumen memiliki koefisien lebih penting dari 0,6 sehingga sangat baik dapat dianggap bahwa instrumen yang membentuk faktor dapat dikatakan reliabilitas.

Tabel 5. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23598220
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.532
Asymp. Sig. (2-tailed)		.940

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

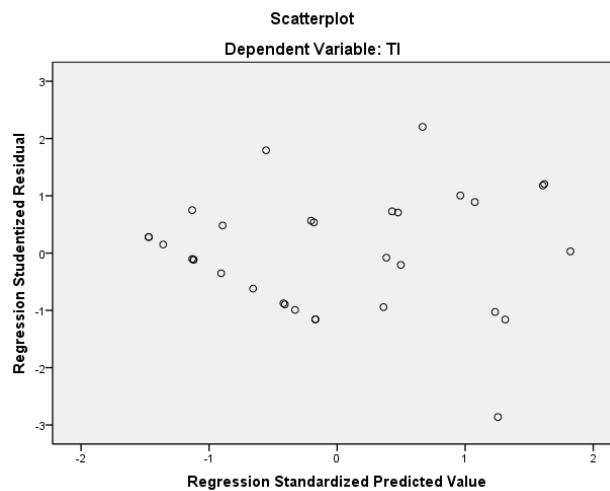
Uji normalitas rencana untuk menyimpulkan terlepas dari apakah setiap variabel berhubungan secara konsisten. Uji normalitas yang diharapkan untuk menguji keteraturan data dalam penelitian ini ialah uji konsistensi. Hasil uji keteraturan menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov Satu* bahwa Asymp Sig. (2-Tailed) dengan nilai 0,940 dimana nilai > 5% (0,05) sehingga sangat beralasan bahwa instrument pada penelitian disebarluaskan secara teratur.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Komitmen Organisasi	0,989	1,011
	Kepuasan Kerja	0,989	1,011

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Uji multikolinearitas yang diperkenalkan pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lokasi > 0,10 dan VIF < 10. Dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas.



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Uji Heteroskedastisitas dipergunakan untuk mengetahui model regresi dilihat dari grafik Scatterplot seperti nampak diagram diatas cenderung terlihat bahwa titik-titik tersebar di bawah atau diatas nol.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,22	0,338	
1 Komitmen Organisasi	-0,147	0,052	-0,352
Kepuasan Kerja	-0,309	0,056	-0,689

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

$$TI = 3,220 - 0,147 - 0,309.$$

$$TI = 3,220 - 0,147 (\text{Komitmen Organisasi}) - 0,309 (\text{Kepuasan Kerja}).$$

Interprestasi dari model persamaan di atas sebagai berikut:

1. Dari tabel di atas, sangat terlihat bahwa nilai *turnover intention* adalah 3,220, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah 3,220.
2. Dari tabel di atas, sangat terlihat bahwa variabel komitmen organisasi adalah 0,147 dan bertanda negatif, dan hal itu dimaksudkan bahwa dengan asumsi ada perluasan dalam komitmen organisasi sebesar 0,147.
3. Dari tabel di atas, sangat terlihat bahwa variabel kepuasan kerja adalah 0,309 dan bertanda negatif, dan hal itu dimaksudkan bahwa dengan asumsi ada perluasan dalam kepuasan.

Tabel 8 Hasil Uji T-Test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,22	0,338		9,518	.000
1 Komitmen Organisasi	-0,147	0,052	-0,352	-2,808	.009
Kepuasan Kerja	-0,309	0,056	-0,689	-5,498	.000

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Hasil uji hipotesis diatas, terlihat bahwa t-hitung untuk variabel bebas komitmen organisasi adalah 2,808, kemudian variabel bebas kepuasan kerja adalah 5,498.

Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

1. Analisis Determinasi

Analisis determinasi dipakai untuk melihat besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada *turnover intention* yang bisa diketahui pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Analisis Determinasi

Pola Pengaruh	R Square (R ² x 100%)	Standardized Coefficient Beta	Correlation Zero- Order	Determinasi
A	B	C	D	E = (C x D) x 100%
P _{KK} KO ₁ FS ₂	90,6	-	-	-
P _{KK} KO ₁	-	0,18	0,891	16,1
P _{KK} FS ₂	-	0,235	0,865	20,3

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Nilai koefisien determinasi diperoleh R Square yaitu sebesar 90,6%. Besarnya nilai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial sebesar sebesar 16,1%, nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial yaitu sebesar sebesar 20,3%.

2. Analisis Uji F (F-Test)

Tabel 10. Hasil Uji F-Test

	Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	1.051	17.659	.000 ^a
	Residual	29	.060		
	Total	31			

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan F-hitung > F-tabel, (17,659 > 3,29), ini menunjukkan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh simultan dengan *turnover intention* dengan sig. 0,000 < 0,050.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan sebesar 0,147 dengan uji T-Test didapatkan bahwa t-hitung > t-tabel (2,808 > 1,693), ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena memiliki tingkat signifikan 0,009 < 0,05, dimana dapat dijelaskan bahwa lama tidaknya karyawan tersebut berkeja dapat menunjukkan komitmen yang dimiliki karyawan tersebut terhadap organisasi tepatnya bekerja, dengan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja yang diterima selama bekerja, ini menandakan bahwa komitmen organisasi yang terjadi dalam Alfamart Se-Kecamatan Sawan sangat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan, dengan kurangnya komitmen karyawan pada organisasi akan berdampak meningkatkan *turnover* karyawan. [5] komitmen organisasi dicirikan sebagai tingkat pengulangan bukti yang dapat dikenali dan tingkat hubungan individu dengan organisasi tertentu yang dicerminkan oleh area kekuatan untuk dan pengakuan atas kualitas dan tujuan organisasi dan kerinduan yang jelas untuk mengikuti dukungan dalam organisasi.

Mengingat hasil pemeriksaan yang dipimpin oleh Sijabat dan Ahmed dkk. dalam [2] yang menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dan sig. terhadap *turnover intention*. Temuan yang sebanding juga dibuat oleh Jehanzeb et al. Selanjutnya, Joo disebut oleh [2], komitmen organisasi yang berhubungan negatif pada *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan memiliki nilai regresi sebesar 0,309 dengan uji t-test didapatkan bahwa t-

hitung > t-tabel (5,498 > 1,693), ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* tingkat sig. < 0,05 yaitu sebesar 0,000, dimana dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang diterima karyawan dalam bekerja berdampak secara langsung terhadap *turnover intention*nya, dengan kepuasan yang diterima oleh karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan, banyak hal yang menyebabkan *turnover* karyawan Alfamart salah satunya adalah aturan rolling karyawan yang sudah ditetapkan, yaitu dengan kurangnya kepuasan kerja karyawan ketika bekerja. Tekleab dkk. dalam [5], kepuasan kerja akan membantu organisasi dan mengurangi jumlah pengeluaran. Karyawan yang terpenuhi kepuasannya tidak hanya baik bagi organisasi dalam menekan jumlah pengeluaran terkait bisnis tetapi juga mengurangi keinginan karyawan untuk pergi dari organisasi yang dengan demikian akan mengurangi omset.

Mengingat konsekuensi eksplorasi yang diarahkan oleh [9], dalam penelitiannya, kepuasan kerja berdampak pada *turnover intention*. Konsekuensi dari pengujian di atas juga didukung oleh [10] yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sig. terhadap *turnover intention*. Sementara itu, menurut penelitian yang dipimpin oleh Applebaum dalam [3] menandakan kepuasan kerja berhubungan yang sangat besar dengan *turnover intention*. Dimana hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja yang nyata tinggi, maka *turnover intention* akan rendah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Mengingat konsekuensi dari penelitian yang telah selesai, akhir yang menyertainya dapat ditarik kesimpulan:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan hasil uji t-test menandakan memiliki pengaruh negative pada *turnover intention*.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan hasil uji t-test menandakan memiliki pengaruh negative pada *turnover intention*.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan saran-saran seperti berikut ini :

1. Pimpinan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan yang diterima karyawan akan berdampak tersendiri pada komitmen organisasi karena dengan komitmen organisasi yang dijalin dengan baik berdampak pada *turnover* yang terjadi
2. Memperhatikan faktor mempengaruhi *turnover* karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan ketika Alfamart Se-Kecamatan Sawan didirikan.
3. Penelitian ini dapat menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan. Oleh karena itu, direkomendasi bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. Putra, N.K. Sariyathi, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* di CV. Bengkel Bintang Pesona Group, E-Jurnal Manaj. Unud. 6 (2017) 579–603.
- [2] P.A.J.K. Putra, I.W.M. Utama, Pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Jayakarta Balindo, (2018).
- [3] A.I. Setiyanto, S.N. Hidayati, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*, J. Akuntansi, Ekon. Dan Manaj. Bisnis. 5 (2017) 105–110.

- [4] S. Syamsir, R. Hidayat, Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai, *Insight Manag. J.* 1 (2020) 1–5.
- [5] T.J. Monica, M.S. Putra, Pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, (2017).
- [6] N.N.Y.S. Lestari, N.W. Mujiati, Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*, (2018).
- [7] J. Susilo, I. Satrya, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak, *E-Jurnal Manaj.* 8 (2019) 3700–3729.
- [8] G. Paat, B. Tewal, A.B.H. Jan, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado, *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.* 5 (2017).
- [9] N. Nyoman, Y.S. Lestari, N.W. Mujiati, Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover intention*, 7 (2018) 3412–3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>.
- [10] J. Susilo, I.G.B.H. Satrya, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak, *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana.* 8 (2019) 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>.