

Simposium Nasional Multidisiplin

SIMPOSIUM NASIONAL
MULTI DISIPLIN ILMU

Volume 3

Nomor 1

Desember 2021

e-ISSN 2714-5603



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Di PT. Aerofood ACS

¹Agus Yulistiyono, ²M. Imam Muttaqijn, ³Abdul Karim, ⁴Jenal Dikikosandi

Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jl. Perintis Kemerdekaan – Cikokol Tangerang
e-mail: agus.yulistiyono@gmail.com

Abstrak

Sampel sebanyak 97 responden karyawan PT. Aerofood ACS dengan populasi 2.749. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik analisis menggunakan *software SPSS* versi 24. Secara parsial variable **Kepuasan Kerja** (X1) tidak berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini ditunjukkan dengan t hitung < t tabel yakni $1,395 < 1,661$, **Komitmen Organisasi** (X2) berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini ditunjukkan dengan t hitung > t tabel yakni $4,513 > 1,661$ dan nilai signifikan regresi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050.

Dan secara *simultan* variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* (Y) yakni F hitung > F tabel sebesar $31,223 > 2,70$. Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 6,908 + 0,247X1 + 0,618X2 + \varepsilon$ dengan koefisien determinasi sebesar 39,90% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

Abstract

The sample is 97 respondents, employees of PT. Aerofood ACS with a population of 2,749. The method used is a quantitative method. The analysis technique uses SPSS version 24 software. Partially, the Job Satisfaction variable (X1) does not have a positive effect on Turnover Intention (Y). This is indicated by t count < t table ie $1.395 < 1.661$, Organizational Commitment (X2) has a positive effect on Turnover Intention (Y). This is indicated by t arithmetic > t table which is $4.513 > 1.661$ and a significant regression value of 0.000 is smaller than 0.050.

And simultaneously the variables of Job Satisfaction (X1) and Organizational Commitment (X2) have a positive effect on Turnover Intention (Y), namely F count > F table of $31.223 > 2.70$. With multiple regression equation value $Y = 6.908 + 0.247X1 + 0.618X2 + \varepsilon$ with a coefficient of determination of 39.90%, the rest is influenced by other factors not examined.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

PENDAHULUAN (Heading 1)

PT. Aerofood ACS saat ini memiliki banyak sekali karyawan profesional yang menguasai *jobdesk* masing-masing, dengan produk layanan premium *in-flight logistic* yang disajikan ke 40 perusahaan penerbangan komersil internasional dan *domestic*, keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan sebagai salah satu tujuan perusahaan yang dicapai melalui *turnover intention*. Demikian dengan prestasi PT. Aerofood ACS tidak terlepas dari peran para karyawan yang tergabung dalam manajemen perusahaan tersebut.

Turnover intention atau Pergantian karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun ada juga dampak negatif atas pergantian karyawan tersebut terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Hal ini tidak kalah pentingnya terkait dengan kepuasan kerja yaitu yang menilai, sebab kepuasan kerja seorang karyawan akan menimbulkan masalah serius dan dampaknya bukan memotivasi tapi justru akan menaruhkan keluarnya karyawan dari perusahaan karna tidak adanya kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan komitmen organisasi, dengan dijaganya organisasi dengan membuat komitmen yang baik akan memberi rasa aman dan nyamannya para karyawan dengan begitu perusahaan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (a) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (b) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (c) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN (Heading 1)

Pada penelitian ini penulis memilih metode asosiatif kausal menurut Arikunto (2019:136) yang dilihat dari rumusan masalah dan hipotesisnya, sedangkan pendekatan penelitiannya penulis menggunakan pendekatan kuantitatif.

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang berasal dari data sekunder berupa kuesioner. Menggunakan skala Likert 1-5 yang merupakan data ordinal, selanjutnya data ordinal tersebut di ubah menjadi data interval.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

3. Lokasi dan Waktu Penelitian

PT. Aerofood ACS pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2021

4. Teknik Penetapan Jumlah Sampel

Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik non-probability sampling yaitu total sampling atau biasa dikenal dengan istilah sampel jenuh Sugiyono (2017:81). Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
, dimana n adalah sampel, N adalah ukuran populasi, dan e adalah persen

kelonggaran ketidaktelitian (taraf kesalahan) pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. dan nilai e ini, peneliti menggunakan nilai sebesar 10 %.

Untuk kebutuhan proses analisis data, jumlah sampel yang diambil adalah 97 responden, dengan teknik *random sampling*.

5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengumpulan data dari berbagai sumber antara lain : (a) Data primer ialah kumpulan data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:213), (b) Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau oleh pihak ke tiga.

6. Metode Analisis Data

(a) Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data. (b) Uji validitas (c) Uji reliabilitas (d) Uji Asumsi klasik (e) Uji Koefisien korelasi (g) Uji koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN (Heading 1)

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	48	49.5	49.5	49.5
	WANITA	49	50.5	50.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Pada Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa dari 97 orang yang menjadi responden Pria sebanyak 48 orang (49.5%), dan yang menjadi responden Wanita sebanyak 49 orang (50.5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah Wanita, sedangkan minoritas respondennya adalah Pria.

Tabel 2

Distribusi Skor Variabel Penelitian

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Valid	97	97	97
Missing	0	0	0
Mean	26.95	38.15	37.12
Std. Deviation	3.090	3.993	4.833
Range	15	16	22
Minimum	18	30	25
Maximum	33	46	47

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari 1) variabel Kepuasan Kerja (X_1) yang terdiri dari 7 item menunjukkan dari butir 1 sampai

dengan 7 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (0,202). 2) variabel Komitmen Organisasi (X_2) yang terdiri dari 10 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 10 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (0,202). 3) variabel *Turnover Intention* (Y) yang terdiri dari 10 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 10 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (0,202).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.908	3.864		1.788	.077		
Kepuasan Kerja	.247	.177	.158	1.395	.166	.500	2.001
Komitmen Organisasi	.618	.137	.510	4.513	.000	.500	2.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari Tabel 3 hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel X_1 dan X_2 0,500 artinya *tidak terjadi* multikolinieritas terhadap data yang diuji. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas nilai VIF 2.001 kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 4
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda *Turnover Intention* atas Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.908	3.864		1.788	.077
Kepuasan Kerja	.247	.177	.158	1.395	.166
Komitmen Organisasi	.618	.137	.510	4.513	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Pada tabel 4 *Coefficients*, *Unstandardized Coefficients* kolom B pada Constanta (a) adalah 6,908, skor Kepuasan Kerja (b) adalah 0,247, skor Komitmen Organisasi (b) adalah 0,618. Berdasarkan data tersebut, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 6,908 + 0,247X_1 + 0,618X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan di atas, nilai koefisien Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi bernilai positif, sehingga menaikkan nilai *Turnover Intention*, semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula *Turnover Intention*nya.

SIMPULAN DAN SARAN (Heading 1)

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kepuasan Kerja (X1) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki tingkat keeratan yang *sedang* dengan nilai korelasi sebesar 0,512, Besarnya kontribusi Kepuasan Kerja (X1) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) diperoleh hasil 26,90%, jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 15,264 + 0,811X_1$ yang menunjukkan nilai 0,811 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja (X1) pada nilai tertentu, maka meningkatkan *Turnover Intention* (Y) pada nilai tertentu pula.

Kepuasan Kerja (X1) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki tingkat keeratan yang sedang, dan kontribusi Kepuasan Kerja (X1) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) diperoleh hasil 26,90%, jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi, semaiKn tinggi nilai Kepuasan Kerja (X1) pada nilai tertentu, maka meningkatkan *Turnover Intention* (Y) pada nilai tertentu pula. Uji signifikansi hipotesis berdasarkan uji regresi diperoleh bukti bahwa: terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Aerofood ACS.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Komitmen Organisasi (X2) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki tingkat keeratan yang *kuat* dengan nilai korelasi sebesar 0,632, Besarnya kontribusi Komitmen Organisasi (X2) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) diperoleh hasil 38,70%, jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 8,405 + 0,753X_2$ yang menunjukkan nilai 0,753 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai Komitmen Organisasi (X2) pada nilai tertentu, maka meningkatkan *Turnover Intention* (Y) pada nilai tertentu pula.

Komitmen Organisasi (X2) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki tingkat keeratan yang kuat, dan kontribusi Komitmen Organisasi (X2) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) diperoleh hasil 38,70%, jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi, semaiKn tinggi nilai Komitmen Organisasi (X2) pada nilai tertentu, maka meningkatkan *Turnover Intention* (Y) pada nilai tertentu pula. Uji signifikansi hipotesis berdasarkan uji regresi diperoleh bukti bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di PT. Aerofood ACS.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2), secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,632 yang termasuk pada kriteria tingkat keeratan *kuat*. Sedangkan kontribusi Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 39,90% sedangkan sisanya 60,10% dipengaruhi oleh variabel lain (X) yang tidak diteliti namun mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) berdasarkan uji regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 6,908 + 0,247X1 + 0,618X2 + \epsilon$, yang menunjukkan nilai koefisien X1 0,247 dan X2 adalah 0,618 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi secara bersamaan ditingkatkan pada nilai tertentu, maka meningkatkan nilai *Turnover Intention* (Y) pada nilai tertentu pula.

Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention* (Y) memiliki hubungan kuat. Sedangkan kontribusi Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 38,60%, sisanya 61,40% dipengaruhi oleh variabel lain (X) yang tidak diteliti (epsilon) namun mempengaruhi *Turnover Intention* (Y). Jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi menunjukkan bahwa, semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersamaan ditingkatkan pada nilai tertentu, maka meningkatkan nilai *Turnover Intention* (Y) pada nilai tertentu pula. Dilihat dari signifikansi hipotesis dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Turnover Intention* di PT. Aerofood ACS.

DAFTAR PUSTAKA (Heading 1)

Books:

A Yulistiyono, E Kurniawati, dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cirebon, Insania

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta

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

_____. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Online journal:

A. Yulistiyono & Solahudin (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. ISSN: 2302-3449 I e-ISSN: 2580 9490. Vol. 8I No. 1, hal 35-46

Adi Irawan Setiyanto, (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention, Vol. 5 No. 1, July 2017, 105-110 | E-ISSN: 2548-9836.

-
- Amalia, (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel, *Acta Psychologia*, Volume 2 Nomor 1, 2020, Halaman 63-71 Acta.
- BT Cahyono, K Indrati, A Karim, A Yulistiyono, (2020). *The Application of State Ideology in Corporate Strategic Management*, Prosiding ICSMR 2020, Vol. 1 No. 1 2020, 286-306 | E-ISSN : 2746-5187
- Finthariasari et al., (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi, Volume 4, Nomor 3, September 2020 : 421 – 438 Pertama.
- Firdaus & Lusiana, (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention, *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.4 No. 1 (2020)* 1 – 13 DOI: 10.31602/atd.v4i1.1874.
- Ii, (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk Lingkup Jabar Ii), Vol. 13, No. 02, Agustus, 2020, DOI Issue : 10.46306/jbbe.v13i2.
- Memenuhi et al., (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Ud. Elresas Lamongan, Universitas Muhammadiyah Malang Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang.
- Nasution Irfan, (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3, Okt 2017.
- Sulastri & Onsardi, (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 5 No. 1 Januari 2020 HAL: 78-88.
- Tampubolon & Sagala, (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks, *Jurnal Business Management Journal Vol 16 (2) : 65–80*, 2020.
- Widyantara & Ardana, (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan, Vol. 4, No. 6, 2015: 1670-1683.

UCAPAN TERIMA KASIH (Optional)

Kami mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat, baik langsung maupun tidak langsung. Secara khusus ucapan terima kasih kami sampaikan kepada rekan, kolega kolaborasi dan LPPM Universitas Muhammadiyah Tangaerang dalam Prosiding sehingga jurnal ini dapat terbit di Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin **SinaMu**