



KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PROMOTOR HP VIVO DI KOTA LUBUKLINGGAU

Alfin Yusfi¹, Dheo Rimbano², Rudi Azhar³, Nasruddin⁴

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹alfianyusfi2000@gmail.com, ²dheorimbano@univbinainsan.ac.id,

³rudiazhar@univbinainsan.ac.id, ⁴nasruddin@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Turnover Intention merupakan suatu hal yang sangat tidak dikehendaki oleh suatu perusahaan. Tingginya tingkat *Turnover Intention* akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia. *Turnover Intention* yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tidak efektif, sehingga perusahaan dapat kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perusahaan perlu melatih karyawan baru dan mengeluarkan biaya lagi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau. Penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data. Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji f. Hasil penelitian yaitu Kepuasan Kerja (X_1), dan variabel Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau yaitu nilai $F_{hitung} = 10,513 > F_{tabel} = 3,13$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

Abstract

The turnover Intention is a problem didn't hope into company. The degree of Turnover Intention will make a negative trouble to company so can make a distability and uncertainty into employee than to capital human. The turnover Intention is high can showed the company is didn't efective, so teh company lose employeee have teh explorer and the compay must to do training the new employee and must buy cost again. This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on Turnover Intention of VIVO HP promoter employees in Lubuklinggau City. The research is quantitative by using a questionnaire as a data collection tool. The analysis in this study uses the f test. The results of the study are Job Satisfaction (X_1), and the organizational commitment variable (X_2) has a significant effect on Turnover Intention (Y).

Keywords: Job Satisfaction, organizational commitment



I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya berhubungan dengan peran sumber daya manusia sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kerja dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu peran sumber daya manusia khususnya karyawan adalah aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover intention* pada karyawannya. Andini dalam Putra dan Surya (2016) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover intention* saat ini menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. *Turnover intention* tersebut harus diupayakan oleh perusahaan agar tidak terlalu tinggi, agar perusahaan juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh manfaat dari karyawannya (Zaldi, 2019).

Secara umum promotor adalah orang yang diberikan tanggung jawab untuk mengerjakan tugas promosi dari produk tertentu pada suatu perusahaan. Banyak perusahaan seperti gadget, handphone dan elektronik yang menggunakan jasa promotor untuk mempromosikan produk mereka. Keberadaan karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena menjadi salah satu faktor penentu dalam produktifitas perusahaan. Sekarang ini banyaknya karyawan yang melakukan perpindahan kerja karena mereka menilai apa yang didapat ditempat kerja sekarang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kondisi ini mengakibatkan kinerja perusahaan tersebut mengalami kendala akibat adanya karyawan yang melakukan aktivitas perpindahan kerja (*turnover intention*). Berpindah kerja (*turnover*) merupakan fenomena penting dan tidak terhindarkan dalam kehidupan berorganisasi.

Turnover merupakan perilaku menarik diri atau keluarnya karyawan dari satu organisasi kerja dan kemudian pindah ke organisasi kerja yang lain. Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) menguraikan *turnover intention* merupakan tingkat keluar masuk karyawan terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Intensi turnover mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain (Rahmah et al., 2017).

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi perlu mendapatkan perhatian manajemen karena tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan cerminan loyalitas karyawan yang rendah sehingga berdampak terhadap kualitas pelayanan (Evan dan Rahyuda, 2015). Selain itu ketidakberhasilan perusahaan atau intansi di dalam memperhatikan karyawan biasanya ditunjukan dengan adanya indikasi terjadinya *turnover* karyawan (Titis et al., 2016). *Turnover intention* perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan karena dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat turnover intention perusahaan rendah maka perusahaan dapat menghemat biaya sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi perusahaan (Susilo & Satrya, 2019).

Turnover intention memiliki dampak positif bagi perusahaan dimana perusahaan dapat mengeluarkan karyawan yang kinerjanya dapat merugikan perusahaan sehingga perusahaan mempunyai kesempatan untuk merekrut karyawan baru dengan kinerja yang lebih baik dan lebih bermanfaat bagi perusahaan, sehingga dengan adanya karyawan-karyawan baru, kinerja perusahaan dapat lebih baik (Susilo & Satrya, 2019).

Pembahasan tentang *turnover* ini memang suatu masalah yang klasik, dimana hal ini pasti menimpa atau dialami oleh setiap

organisasi atau perusahaan. Masalah klasik tersebut tidak terlepas dari seputar pengunduran diri, pindah ke perusahaan lain, pemberhentian atau kematian karyawan. Sebenarnya, keluarnya karyawan dikarenakan pemberhentian karyawan yang disebabkan ketidak efektifan karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan. Sebaliknya, kalau keluarnya karyawan tersebut disebabkan pengunduran diri dan kebijakan perusahaan yang tidak tepat maka hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan karena dapat mengganggu jalannya perusahaan (Khaidir & Sugianti, 2016).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berbeda dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami seseorang maka semakin tinggi produktifitas dan kinerja yang akan dihasilkan seseorang karyawan dan mengakibatkan rendahnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja atau meninggalkan pekerjaan.

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya (Sianpar dan Haryanti, 2014). Komitmen sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu. Karyawan yang memiliki komitmen

yang tinggi mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi yang menyebabkan rendahnya tingkat keinginan berpindah atau meninggalkan organisasi / *Turnover Intention* (Rahmah et al., 2017).

Dari data yang diambil pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Pekerja di seluruh dunia mulai mencari peluang pekerjaan baru seiring kembalinya pertumbuhan dan pasar tenaga kerja yang mulai meningkat. Tingkat *turnover* karyawan secara global yang paling tajam terjadi pada tahun 2014, dengan pertumbuhan terbesar terjadi pada tahun tersebut. Selain itu, rata-rata rasio *turnover* dalam waktu lima tahun ke depan akan meningkat menjadi 23,4% dan *turnover* akan terus meningkat lebih cepat di negara berkembang daripada di negara maju (Laporan Hasil Survei Hay Group, 2014). Di Indonesia, hampir tiga perempat (72%) (Di et al., 2018).

Turnover Intention merupakan suatu hal yang sangat tidak dikehendaki oleh suatu perusahaan. Tingginya tingkat *Turnover Intention* akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia. *Turnover Intention* yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tidak efektif, sehingga perusahaan dapat kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perusahaan perlu melatih karyawan baru dan mengeluarkan biaya lagi (Agus et al., 2017).

Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia

yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan Anis et al.(2003) dalam jurnal (Putra dan Wibawa, 2015). Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dijaga. Dalam suatu organisasi, perputaran karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dapat dilihat mengganggu kinerja perusahaan dan merugikan perusahaan, karena mengeluarkan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru tersebut (Setiyanto & Hidayat, 2017).

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan karyawan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. Hal ini dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah karyawan atau tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital di perusahaan. Keadaan tersebut tentunya dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Khomariah, 2020). Azeez et al (2016) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktifitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat *turnover* rendah maka efisiensi dan produktifitas perusahaan akan terjaga. Saeed et al. (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Ksama (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) dampak utama terjadinya *turnover intention* bagi

perusahaan adalah biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkoknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi.

VIVO adalah produsen smartphone global dengan fasilitas produksi dan pusat R&D di China (Dongguan, Shenzhen, Nanjing, Beijing, Hangzhou dan Chongking), India, Indonesia dan Amerika Serikat (San Diego). Selama bertahun-tahun, VIVO telah mengembangkan pasar smartphone, dengan kehadiran di China, India dan Asia tenggara. Pada tahun 2017, VIVO memperluas ke daerah-daerah seperti Hong kong, Macau, Taiwan, Asia selatan serta Timur Tengah.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan sifat kuantitatif, dengan langkah menentukan judul penelitian, maka penulis melakukan observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang ada. Selanjutnya menentukan fokus masalah dan permasalahan yang ada. Langkah berikutnya melakukan persiapan instrumen penelitian. Melakukan tindakan penelitian guna mengumpulkan data. Setelah data diperoleh maka dilakukan analisis data yang akan dilaporkan. Tahap terakhir menyimpulkan hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan promotor Hp VIVO di Kota Lubuklinggau yang berjumlah 39 orang karyawan. Peneliti mengambil 39 karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan uji F.



III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Sederhana Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,252	3,502		2,927	,006
1 Kepuasan_Kerja	,096	,077	,201	6,819	,022

a. Dependent Variable: *Turnover_Intention*

Persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh sangat nyata terhadap *Turnover Intention* (Y), nilai regresi yang dihasilkan sebesar 10,25 (10,25%) artinya jika peningkatan Kepuasan Kerja (X) sebesar 100% maka akan meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 76,10%, demikian juga sebaliknya, jika ada penurunan terhadap Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 100%, maka akan menurunkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 76,10%.

Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik

korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product Moment*.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,640	,014	1,239

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja
Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2021

Jika dilihat dari tabel 4.58 Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai korelasi secara keseluruhan (R) 0,621. Jika nilai R nya positif (+), maka korelasinya berbanding lurus, sedangkan apabila R nya negative (-) maka korelasinya berbanding terbalik. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,621. yang berarti sangat kuat hubungan antara variabel Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi dan Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif sebesar 92,8% selainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,252	3,502		2,927	,006

Kepuasan_Kerja	,096	,077	,201	6,819	,220
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2021

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,819$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 39 - 2 = 37$. Berarti, secara parsial, variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Regresi Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,780	,009	1,254

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi

Jika dilihat dari tabel 4.37 Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai korelasi secara keseluruhan (R) 0,621. Jika nilai R nya positif (+), maka korelasinya berbanding lurus, sedangkan apabila R nya negative (-) maka korelasinya berbanding terbalik. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah

0,621 yang berarti sangat kuat hubungan antara variabel Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif sebesar 83,3% selainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,707	2,562		6,521	,000
Komitmen_Organisasi	,111	,136	,133	6,819	,000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2021

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,819$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 39 - 2 = 37$. Berarti, secara parsial, variabel Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai (employee engagement) karyawan di Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan



hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Regresi Berganda Kepuasan Kerja Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product Moment*.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,780	,009	1,254

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 22,0 tahun 2021

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,833. yang berarti hubungan antara variabel Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention pegawai menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif sebesar 93% selainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	12,320	4,472		2,755	,009
	,093	,078	,194	1,194	,240
	,102	,136	,122	,751	,458

(Constant)	12,320	4,472		2,755	,009
Kepuasan_Kerja	,093	,078	,194	1,194	,240
Komitmen_Organisasi	,102	,136	,122	,751	,458

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,093$ dan $b_2 = 0,102$ serta nilai $a = 12,320$ kemudian nilai a dan b_1 , b_2 disusun kedalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 12,320 + 0,102 X_1 + 0,093 X_2$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 12,320 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi maka Turnover Intention pegawai (employee engagement) karyawan sebesar 12,320, sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,093 ini berarti setiap terjadi satu satuan variabel Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,093 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,102 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Turnover Intention maka akan meningkatkan Turnover Intention karyawan sebesar 0,093 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur besarnya persentase sumbangan variabel terikat (dependent variabel) dan variabel bebas (Independent variabel) secara keseluruhan, maka diukur besarnya koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,755	,003	1,247

a. Predictors: (Constant),
Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,755. Ini berarti bahwa pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen organisasi (X_2) terhadap Turnover Intention (Y) pada Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau adalah kuat. Hal ini terlihat dari tabel tafsiran sebagai berikut:

Sedangkan R^2 atau determinasi sebesar 93%, artinya pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen organisasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau sebesar 75,5% s.

Pengujian Regresi Linear Berganda (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,268	2	1,634	10,513	,360 ^b
1 Residual	55,962	36	1,555		
1 Total	59,231	38			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant),
Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja

Pada tabel di atas terlihat bahwa pada nilai sebenarnya atau regresi sebesar 10,513 sedangkan pada nilai simpangan atau residual sebesar 10,513 dengan total yaitu 10,513. Pada kolom df terlihat bahwa

nilai penyimpangan 2 dan residual 85,791 dengan total sampel 39. Nilai tengah bayangan (Mean Squar) pada regression 3,268 sedangkan pada residual 55,962.

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 10,513 > F_{tabel} = 3,13$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Turnover Intention (Y) pada Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan di Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau.

Salah satu pendorong tercapainya tujuan intansi adalah menciptakan Turnover Intention. Upaya peningkatan Turnover Intention salah satunya dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja yang dilakukan pegawai karyawan terhadap *Turnover Intention* pegawai karyawan. Karena Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi merupakan jenis kegiatan yang dilakukan untuk mendorong Turnover Intention dalam bekerja.

Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau, untuk mencapai Turnover Intention karyawan dapat ditingkatkan keahlian melalui diklat yang bertujuan untuk meningkatkan Komitmen organisasi pegawai (*employee engagement*) karyawan. Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi sangat penting dilakukan oleh intansi tersebut karena Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mendukung peningkatan *Turnover Intention*.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan pendorong untuk terjadinya Turnover Intention dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang

berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan di Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang membingungkan. Loyalitas disini secara sempit di artikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan.

Persamaan regresi linear sederhana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* ditunjukkan yaitu $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 10,252 + 0,096X$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 10,252 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel Kepuasan Kerja sebesar 10,252 sedangkan nilai

koefisien regresi (b) sebesar 0,096 ini berarti setiap terjadi satu satuan variabel Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,096 satuan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan di Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau.

Regres linear sederhana pengaruh komitmen terhadap *Turnover Intention* ditunjukkan $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 30,725 + 0,926X$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 30,725 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel Komitmen organisasi maka *Turnover Intention* pegawai (employee engagement) karyawan sebesar 30,725, sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,926 ini berarti setiap terjadi satu satuan variabel Komitmen organisasi maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,926 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,093$ dan $b_2 = 0,102$ serta nilai $a = 12,320$ kemudian nilai a dan b_1 , b_2 disusun kedalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 12,320 + 0,102 X_1 + 0,093 X_2$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 12,320 ini berarti bahwa apa bila tidak ada peningkatan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi maka *Turnover Intention* sebesar 12,320 , sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,102 ini berarti setiap terjadi satu satuan variabel Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,102 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,093 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Komitmen organisasi maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,093 satuan.

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 10,513 > F_{tabel} = 3,13$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau berpengaruh signifikan.

IV. KESIMPULAN

1. Secara parsial mempunyai pengaruh Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau.
2. Secara parsial mempunyai pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan di Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau.
3. Secara simultan diketahui bahwa Kepuasan Kerja (X_1), dan variabel Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan promotor hp VIVO di Kota Lubuklinggau yaitu nilai $F_{hitung} = 10,513 > F_{tabel} = 3,13$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel.

V. SARAN

Sebagai penutup akhirnya peneliti memberikan saran yang mungkin dapat memberikan manfaat bagi karyawan promotor Hp VIVO di Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menjadi referensi dan pertimbangan dalam penelitian yang berkaitan dengan pembahasan mengenai Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi , terhadap *turnover intention* dengan variable yang berbeda.
2. Bagi pihak karyawan Promotor HP Vivo di Kota Lubuklinggau untuk memberikan masukan dan cara

mengatasi dalam permasalahan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja dan

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agus, I. K., Sentana, D., Bagus, I., & Surya, K. (2017). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia *ABSTRAK Setiap bisnis yang dijalankan selalu menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan be*. 6(10), 5232–5261.
- Di, I., Kediri, P. T., Corn, M., Martha, S., Wonowijoyo, T., Tanoto, R., Psi, S., Extn, M. C., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *organizational commitment*. 6(1), 1–9.
- Dr. Harun Samsuddin, S.Pd.,M.M. (2018). *Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Dr. Kartono, S.E., M. S. (2017). *Turnover Intention*. Deepublish.
- Dr. Meitiana Indrasari, S.T., M. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Indra, Kharis. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja.Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. Jurnal Administrasi. Bisnis. Vol. 3.
- Khaidir, M., & Sugianti, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–185.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan

Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45.
<https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>

- Lee, Huang, dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees. *Asian Economic And Financial Review*. Vol 2. Num.7. pp 866-875
- Mangkunegara. (2015). Turnover Intention. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- 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., & Hidayat, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Zaldi, R. A. (2019). *Pengaruh Kepuasan Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan UD SGK Kesamben Blitar Jawa Timur*. 42(2), 133–141.