

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI

TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

PT MULYO JOYO YOGYAKARTA

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

YOZANETA ADIN

11200845

PROGRAM STUDI MANAGEMENT FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yozaneta Adin
NIM : 11200845
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT MULYO JOYO
YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 22 Januari 2024

Yang menyatakan



(Yozaneta Adin)

NIM.11200845

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUII KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI PT MULYO JOYO
YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Yozaneta Adin

11200845

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 16 Januari 2024

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min (Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)	
2. Pristanto Silalahi, SE., MSE (Dosen Penguji)	
3. Dr. Heru Kristanto, SE., MT (Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 16 Januari 2024

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT MULYO JOYO.

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 15 November 2023



Yozaneta Adin

11200845

HALAMAN MOTTO

(Yosua 1:9)

“Bukankah telah Kuperintahkan kepadamu: kuatkan dan teguhkanlah hatimu? Janganlah kecut dan tawar hati, sebab TUHAN, Allahmu, menyertai engkau, ke mana pun engkau pergi.”

(Amsal 3:5-6)

“Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar pada pengertianmu sendiri. Akuilah Dia dalam segala lakumu, maka Ia akan meluruskan jalanmu.”

No matter how your heart is grieving, if you keep on believing, the dream that you wish will come true – Cinderella

If everybody got somebody by the hand, maybe everyone could learn and understand – Little Mermaid

It will turn out alright in the end, you will see – Mrs. Potts

Life is a journey to be experienced, not a problem to be solved - Pooh

(Yozaneta Adin)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa menyertai, memberkati setiap proses dalam masa perkuliahan hingga saat ini.
2. Bapak Ngesti Utomo selaku Ayah kandung yang selalu berdoa untuk setiap langkah yang penulis ambil, mendukung segala usaha yang penulis lakukan selama proses pembuatan skripsi ini.
3. Ibu Artati Nugraha selaku Ibu kandung, yang menjadi sumber penyemangat penulis hingga sampai saat ini dan selalu mendoakan setiap proses yang penulis lakukan. Terima kasih untuk selalu sabar dalam menghadapi setiap keluh kesah penulis.
4. Kakak dan adik Yoshbrian Tito dan Yoshandro Bramasta yang senantiasa menghibur dan mendukung apa pun yang penulis lakukan dan menjadi sumber penyemangat dalam menjalani kuliah sampai dengan skripsi saat ini.
5. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing, mengarahkan, memberikan masukan dan saran serta mempermudah segala proses dalam penulisan skripsi ini.
6. Dekan Fakultas dan Bapak/Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu berharga yang telah diberikan selama menempuh pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana.

7. Diri saya sendiri yang telah berjuang, bertahan untuk tetap semangat dalam menjalani masa perkuliahan hingga sampai pada penulisan skripsi ini. Terima kasih untuk selalu sabar dalam setiap proses yang dilalui.
8. Untuk 125789 yang senantiasa memberi semangat, menemani, mendukung dan mendengar segala keluh kesah selama ini khususnya dalam penulisan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, berkat dan kasih setia yang begitu besar bagi saya hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat kelulusan dan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi ini, terdapat beberapa kendala, oleh karena usaha yang maksimal dan kemampuan yang Tuhan berikan kepada saya serta bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini dapat selesai. Maka dari itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. selaku dosen pembimbing saya yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Orang tua saya yang selalu mendoakan dan mendukung segala hal yang saya lakukan.

Yogyakarta, 16 November 2023



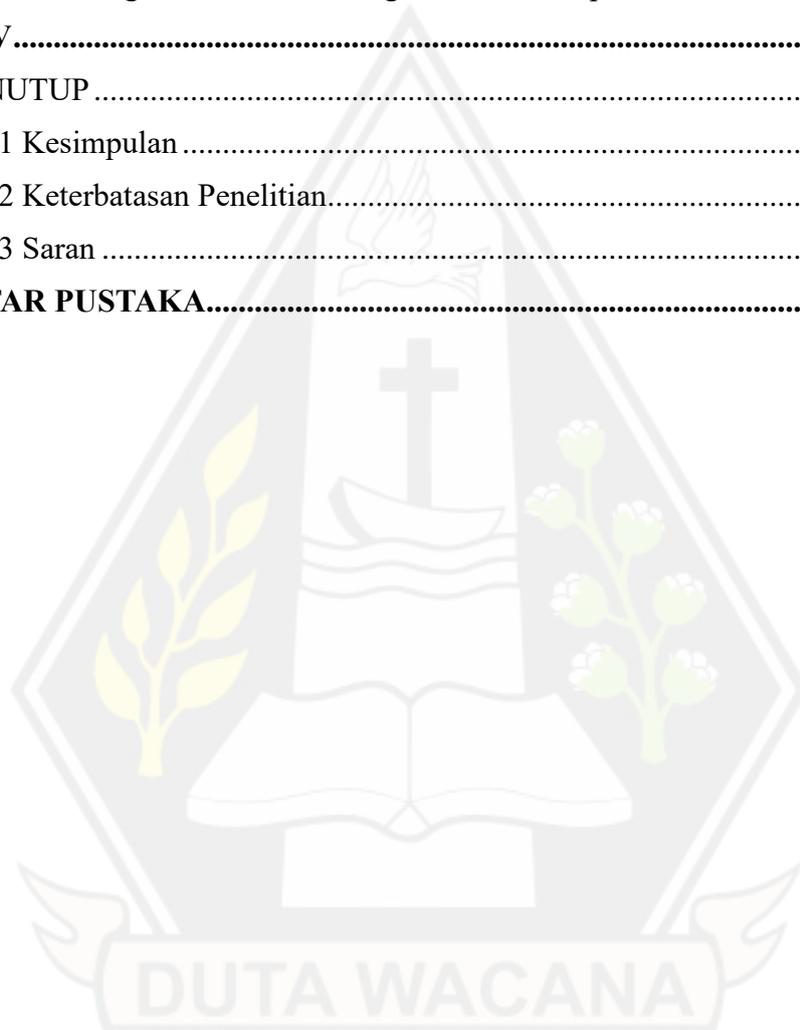
Yozaneta Adin

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	3
Tujuan Penelitian	4
Batasan Masalah	4
Manfaat Penelitian	5
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Turnover Intention	9
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention	10
2.2.2 Indikator Tunover Intention	11
2.3. Kepuasan Kerja.....	11
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	13
2.4. Komitmen Organisasi	15
2.4.1 Indikator Komitmen Organisasi	16
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17

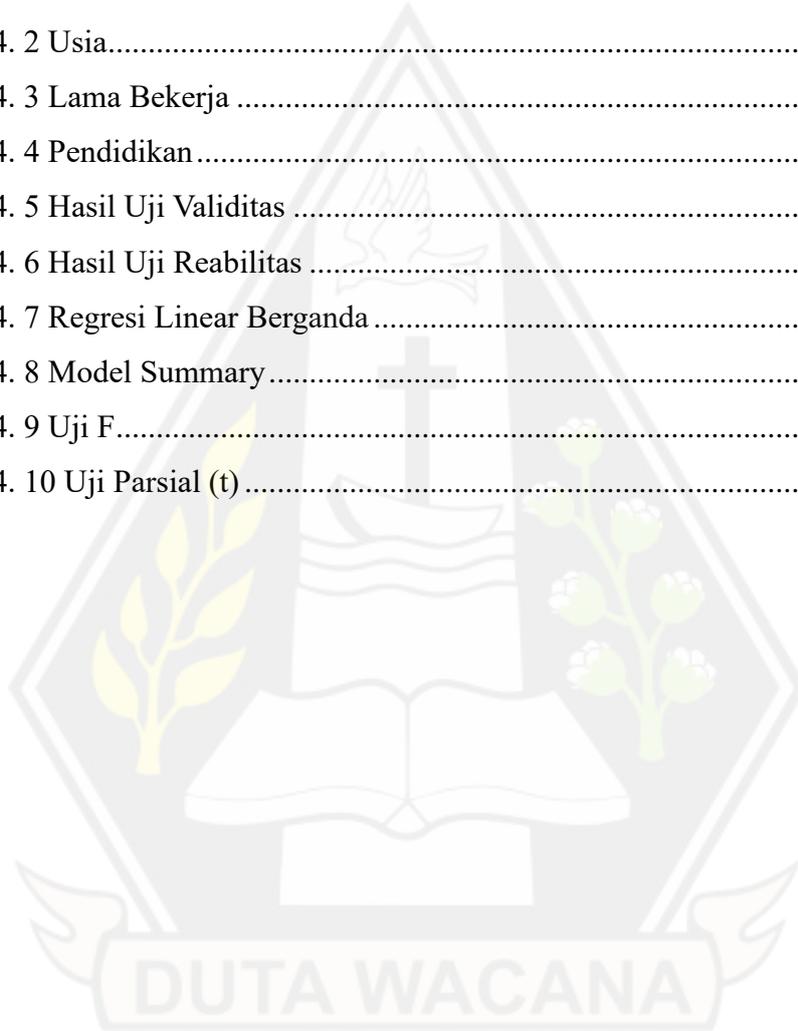
2.5 Penelitian Terdahulu	17
2.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	20
2.5.2 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention	21
2.6 Kerangka Berpikir.....	22
2.7. Gambaran Umum Perusahaan	22
2.7.1 Struktur Organisasi.....	23
2.7.2 Logo Perusahaan	23
2.7.3 Visi dan Misi	24
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN	25
3.1. Populasi.....	25
3.2 Sampel dan Sampling	25
3.3 Teknik Pengumpulan Data	26
3.4 Operasional Variabel.....	27
3.5 Instrumen Penelitian	29
3.5.1 Uji Validitas.....	29
3.5.2 Uji Reliabilitas	30
3.6 Analisis Data	31
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	31
3.6.2 Uji Simultan (Uji F)	32
3.6.3 Uji Parsial (Uji t).....	33
BAB IV	34
HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Sampel Penelitian	34
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	35
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	36
4.2. Kuesioner dan Uji Kuesioner.....	37
4.2.1 Uji Validitas.....	37
4.2.2 Uji Reliabilitas	38
4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	39

4.3. Uji Hipotesis	41
4.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	41
4.3.2 Uji Simultan (F)	41
4.4. Pembahasan Hasil	44
4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
BAB V.....	48
PENUTUP	48
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	48
5.3 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu.....	18
Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert.....	27
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	27
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4. 2 Usia.....	35
Tabel 4. 3 Lama Bekerja	36
Tabel 4. 4 Pendidikan	36
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	37
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reabilitas	39
Tabel 4. 7 Regresi Linear Berganda	40
Tabel 4. 8 Model Summary	41
Tabel 4. 9 Uji F.....	42
Tabel 4. 10 Uji Parsial (t)	43



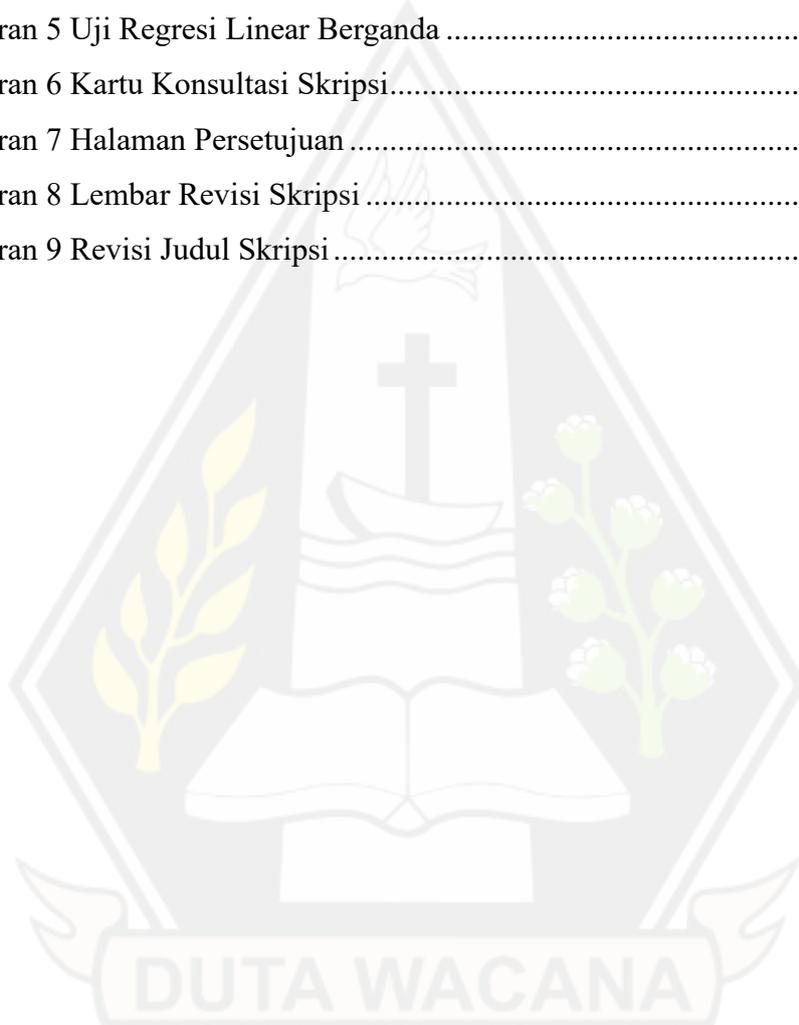
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	22
Gambar 2. 2 Struktur Perusahaan.....	23
Gambar 2. 3 Logo Perusahaan	23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	54
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden	58
Lampiran 3 Profil Responden	67
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas	68
Lampiran 5 Uji Regresi Linear Berganda	70
Lampiran 6 Kartu Konsultasi Skripsi.....	72
Lampiran 7 Halaman Persetujuan	73
Lampiran 8 Lembar Revisi Skripsi	74
Lampiran 9 Revisi Judul Skripsi.....	75



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

PT MULYO JOYO

Yozaneta Adin

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: adinyozaneta@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Mulyo Joyo Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan mencari pengaruh variabel - variabel menggunakan uji. Uji yang digunakan baik secara parsial atau dengan uji (T) maupun secara simultan atau dengan uji (F). Penelitian ini menggunakan sampel 100 responden dari karyawan PT Mulyo Joyo Yogyakarta. Jawaban responden di dapat dari kuesioner yang sudah dibagikan, lalu hasil dari jawaban responden diolah menggunakan teknik analisis data menggunakan uji F, uji T dan uji Koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kedua variabel X memiliki pengaruh secara bersama - samaataupun simultan terhadap variabel Y.

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

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION OF PT
MULYO JOYO**

Yozaneta Adin

Departement Managemnt Faculty of Business

Duta Wacana University

Email: adinyozaneta@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to test and determine the influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention at PT Mulyo Joyo Yogyakarta. The method used in this research is quantitative by looking for the influence of variables using tests. The test used is either partially or with the (T) test or simultaneously or with the (F) test. This research used a sample of 100 respondents from PT Mulyo Joyo Yogyakarta employees. Respondents' answers were obtained from questionnaires that had been distributed, then the results of respondents' answers were processed using data analysis techniques using the F test, T test and coefficient of determination (R^2) test. The research results found that job satisfaction had a significant positive effect on Turnover Intention, Organizational Commitment had a significant negative effect on Turnover Intention. Both variables X have a joint or simultaneous influence on variable Y.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention*

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM ialah suatu optimalisasi penggunaan sejumlah individu dengan cara yang efisien dan efektif, guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia. MSDM berkaitan dengan penentuan bagaimana sumber daya manusia harus digunakan dalam berjalanya suatu perusahaan. Suatu perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan karyawan dan komitmen organisasi guna menekan tingginya tingkat perputaran karyawan atau *Turnover Intention*.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, perputaran karyawan adalah hal yang pasti terjadi dalam perusahaan. Tingginya perputaran karyawan dapat menghambat produktivitas perusahaan dan menyebabkan kerugian, karena akan mengeluarkan banyak biaya untuk perekrutan dan pelatihan karyawan baru. *Turnover Intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan keputusan yang mereka ambil sendiri (Yuda & Ardana, 2017). Turnover karyawan adalah salah satu faktor krusial dalam sebuah perusahaan, karena dapat mempengaruhi kinerja dan biaya dalam perusahaan. Firdaus (2017) mengemukakan bahwa intensi Turnover diartikan

sebagai niat berpindah karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain, namun belum mencapai tahap pelaksanaan.

Dengan perancangan Sumber Daya Manusia yang teliti, kinerja dan loyalitas karyawan yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja yang merujuk pada evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan berbagai segi pekerjaan (Robins & Judge (2015). Menurut Priasna (2016), kepuasan kerja mencerminkan penilaian karyawan terhadap tugas dan berbagai aspek pekerjaan mereka, dengan demikian kepuasan kerja mengindikasikan seberapa puas atau tidak puasnya karyawan dengan pekerjaan mereka. Tingginya Kepuasan Kerja dapat menghasilkan produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan, maka dari itu seorang manajer perlu memahami langkah apa saja yang perlu diambil untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Selain memperhatikan kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat perputaran karyawan atau *Turnover Intention*, perusahaan juga harus memperhatikan komitmen organisasional yang ada pada perusahaan tersebut. Komitmen organisasional adalah suatu dorongan karyawan untuk terus menjadi bagian dari suatu organisasi (Colquit et al.,2015) dalam (wibow, 2017). Komitmen organisasional menggambarkan sejauh mana karyawan ingin tetap menjadi anggota perusahaan pada masa depan. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) komitmen organisasional merujuk pada sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang melibatkan keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan enggan untuk meninggalkan organisasi atas alasan apa pun.

Ketika kedua aspek tersebut terpenuhi, baik dari segi kepuasan kerja dan komitmen organisasi sudah terpenuhi dengan baik, maka tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan akan meningkat dan menekan terjadinya niat keluar karyawan atau *Turnover Intention*. Adanya rasa puas pada karyawan maka dapat membuat karyawan merasa betah sehingga tidak muncul niatan untuk keluar dari perusahaan. Sama halnya dengan komitmen organisasi maka karyawan akan terdorong untuk tetap setia dan bertahan pada perusahaan tersebut.

Hal tersebut dilakukan oleh PT Mulyo Joyo Yogyakarta, berbagai macam upaya terus dilakukan guna meningkatkan tingkat loyalitas karyawannya sehingga dapat menekan niat keluar karyawan dari perusahaan. PT Mulyo Joyo Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor manufaktur pendistribusian produk makanan. Demi mewujudkan visi misi dan tujuan bersama, tentunya perusahaan sangat mengandalkan loyalitas karyawan dalam mencapai target-target yang ditetapkan.

Rumusan Masalah

PT Mulyo Joyo Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor manufaktur pendistribusian produk makanan. Dalam mewujudkan visi misi dan tujuan bersama, tentunya terdapat beberapa masalah internal yang mengganggu produktivitas karyawan, salah satunya adalah adanya *Turnover* karyawan. Hal ini dapat terjadi jika terdapat aspek yang tidak terpenuhi bagi karyawan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Maka dari itu berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Mulyo Joyo Yogyakarta?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Mulyo Joyo Yogyakarta?

Tujuan Penelitian

Dengan merujuk pada perumusan masalah yang telah diajukan, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Memahami dan menganalisis dampak Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Mulyo Joyo Yogyakarta. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Mulyo Joyo Yogyakarta.
2. Mengetahui dan menganalisis dampak Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Mulyo Joyo Yogyakarta.

Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan, maka penelitian ini dibatasi berdasarkan beberapa penelitian menurut para ahli, sebagai berikut:

1. *Turnover Intention* menurut Nasution (2017)

Turnover Intention yang dikemukakan oleh Nasution (2017) didefinisikan sebagai Konsekuensi negatif dari minimnya perhatian perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusia adalah munculnya niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru.

2. Kepuasan Kerja menurut Priansa (2016)

Kepuasan kerja terkait dengan penilaian perasaan karyawan terhadap tugas dan berbagai aspek pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Pengertian komitmen kerja menurut Yusuf dan Syarif (2018)

Komitmen organisasi merupakan ekspresi dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dimana mereka tetap setia, berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tanpa alasan tertentu.

4. Tempat yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah PT Mulyo Joyo Yogyakarta

5. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada 10 Oktober 2023

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian dan penulisan skripsi, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

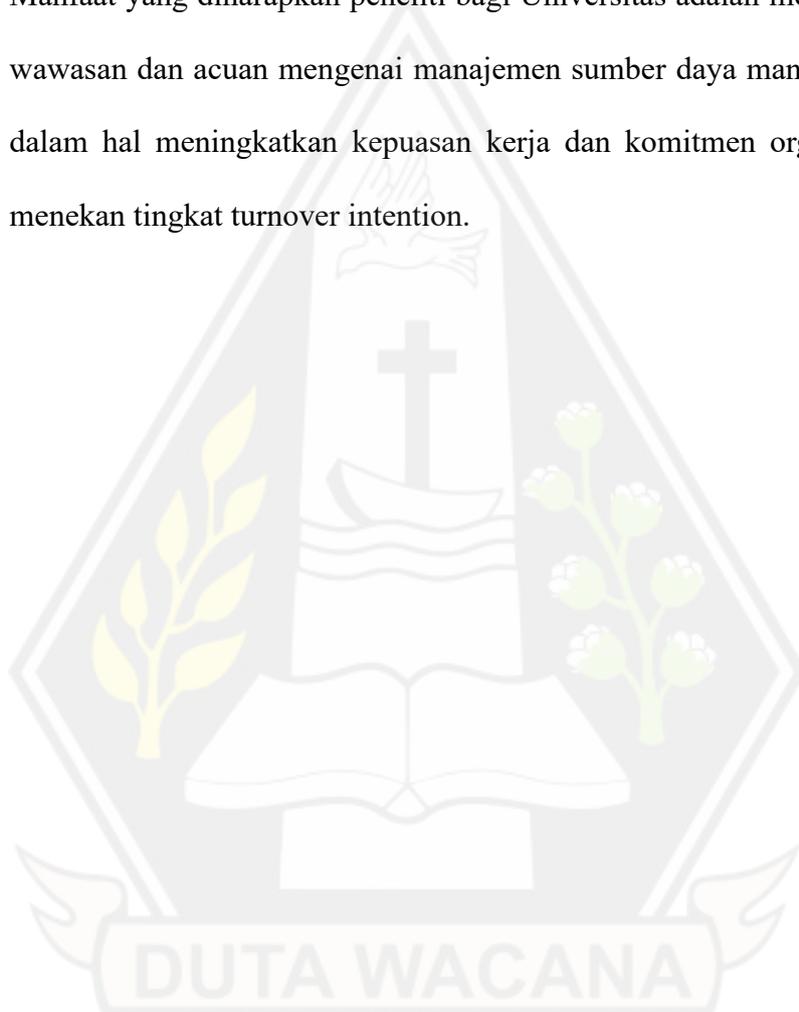
Manfaat yang diharapkan bagi Perusahaan, yaitu mendukung manajemen perusahaan dalam memperkuat pengendalian internal terutama pengendalian *Turnover Intention* karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Manfaat yang diharapkan peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai penambah wawasan terkait variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

3. Bagi Universitas Kristen Duta Wacana

Manfaat yang diharapkan peneliti bagi Universitas adalah menjadi sumber wawasan dan acuan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi guna menekan tingkat turnover intention.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* dilihat dari hasil nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.035 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.139 > t$ tabel 1,984 yang berartikan tingkat kepuasan kerja pada PT Mulyo Joyo rendah, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya *Turnover Intention*.
2. Komitmen Organisasi memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* dilihat dari hasil nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $- 7.621 < t$ tabel 1,984 yang menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika Komitmen organisasi tinggi, maka tingkat *Turnover Intention* menjadi rendah.
3. Tingkat Kepuasan Kerja rendah namun tingkat Komitmen Organisasi tinggi, hal ini dapat terjadi dikarenakan keadaan yang memaksa untuk tetap bekerja dan loyal kepada perusahaan meskipun tidak mendapatkan kepuasan kerja yang cukup.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang diadakan pada PT Mulyo Joyo Yogyakarta sudah berdasarkan prosedur ilmiah, Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh penulis, namun, diharapkan bahwa

keterbatasan-keterbatasan ini tidak akan mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Beberapa keterbatasan tersebut meliputi:

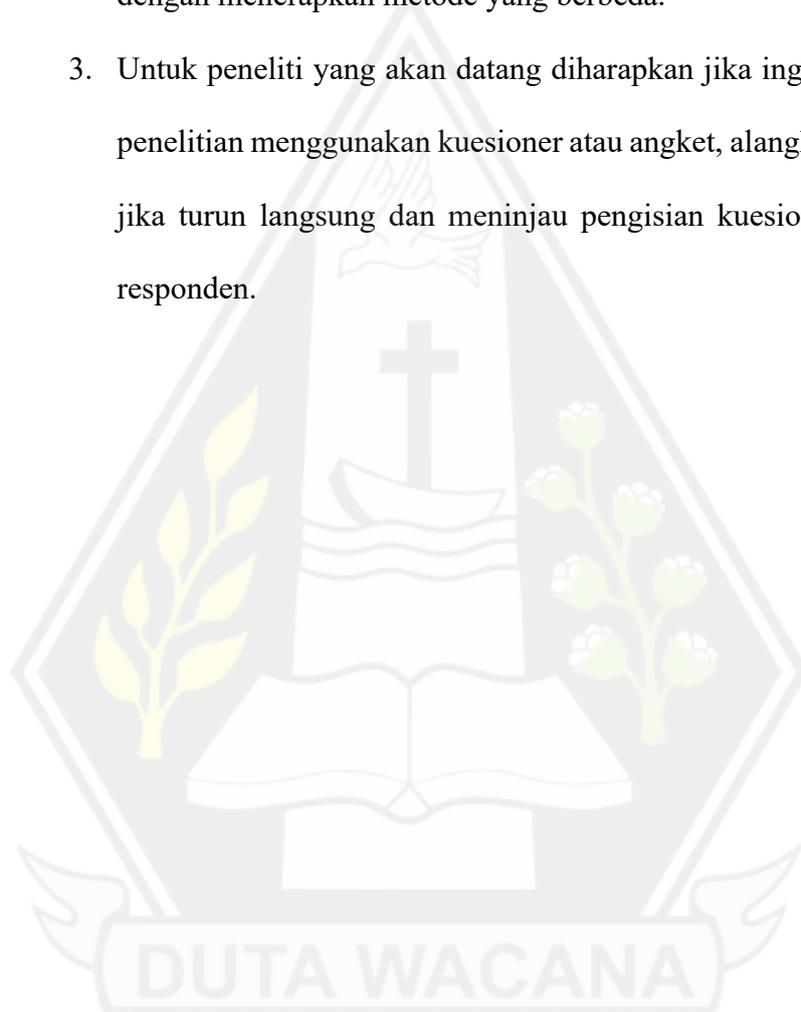
1. Penelitian ini terbatas pada metode survei menggunakan kuesioner yang disebarakan, sehingga penulis tidak memiliki kendali atas respons yang diberikan oleh responden.
2. Terdapat perbedaan hasil hipotesis penelitian ini dengan peneliti terdahulu.
3. Populasi yang digunakan hanya terbatas pada karyawan PT Mulyo Joyo Yogyakarta.

5.3 Saran

Terdapat beberapa masukan yang diberikan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Untuk PT Mulyo Joyo Yogyakarta, variabel yang diteliti oleh peneliti yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi. Dikarenakan tingkat Kepuasan Kerja memberikan hasil positif yang berarti tingkat kepuasan kerja cukup rendah maka, diharapkan untuk PT Mulyo Joyo meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Diharapkan PT Mulyo Joyo dapat mempertahankan tingkat Komitmen Organisasi karyawan dengan peningkatan internal organisasi.

2. Bagi Mahasiswa yang akan meneliti diharapkan dapat mencari dan mengembangkan variabel – variabel lainya yang dapat memberikan pengaruh pada *Turnover Intention*, diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dengan menerapkan metode yang berbeda.
3. Untuk peneliti yang akan datang diharapkan jika ingin melakukan penelitian menggunakan kuesioner atau angket, alangkah lebih baik jika turun langsung dan meninjau pengisian kuesioner oleh para responden.



DAFTAR PUSTAKA

- Nasir, M (2022) Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. BANK SYARIAH INDONESIA, TBK KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT*, 9(1), 16-29
- Setiyanto, A. i., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akutansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamtek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2). 158-168.
- NingTyas, A.P.A., Purnomo, S.H., & Aswar, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2).
- Fitri, N. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 3 Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*. 7(4), 426-437.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2017, 6.10: 5319-5347.
- Yunita, Y. (2021). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT Bintang Sejahtera Batam Group* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Fuhasari, L. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Economia*, 2(2), 37-51.

- Wateknya, Y. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 468-480.
- Paat, G., Tewel, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Dyantini, N. N. A., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh komitmen organisasional dan penilaian kinerja terhadap turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada KSU Swadana Giri Kusuma di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 2(3).
- PRABOWO, R. (2018) *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENTING (Studi Pada Jajaran Resere Kriminal Polres Gunungkidul)* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Tyas, Z. P. (2014). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT BRI (Persero). Tbk Cabang Sumenep* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115-135.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanah Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal of Management*, 2(2).

- Achmat, Z. (2010). Theory of planned behavior, masihkah relevan. *Jurnal Universitas Sumatera Utara*, 23(2), 1-20.
- Ilahi, D.K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Darmawati, A., & Hayati, L.N. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economica*, 9(1), 10-17.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Nasution, M. I (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *E-Jurnal manajemen Unud*, 4(6), 1670-1683.
- Susiani, V. (2014). *Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Firdaus. A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (studi pada karyawan perusahaan jasa multi finance di kota jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1-9.
- Priansa, Donny juni (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung, penerbit Alfabeta Bandung.
- Yusuf, R.M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.