

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT.  
TEGUHKARSA WANALESTARI DI KABUPATEN SIAK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**DEWI SUSANTI**  
**NPM: 175210367**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**



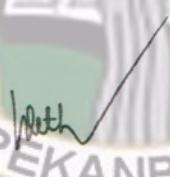
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Dewi Susanti  
NPM : 175210367  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari Di Kabupaten Siak"

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :

  
Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 6746 74 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru- 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Dewi Susanti  
Npm : 175210367  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja  
Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT.  
Teguhkarsa Wanalestari Di Kabupaten Siak  
Pembimbing : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A  
Dengan perincian sebagai berikut:

No.	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1.	16/03/2021	ACC Proposal untuk seminar	
2.	30/07/2021	Dikuesioner kata Pertanyaan Diganti Pernyataan ACC Kuesioner untuk disebar	
3.	06/12/2021	Judul menggunakan huruf biasa Isi tidak perlu angka hanya perlu tujuan, dan kenapa diteliti Pembahasan dankesimpulan yang ringkas	

		Banyak tabel yang tidak ada batas garisnya Penomoran pada kesimpulan perbaiki Kesimpulan isinya berdasarkan hasil penelitian	
4	20/01/2022	ACC Seminar Hasil	



Pekanbaru, 14 Maret 2022

Wakil Dekan I

  
Dina Hidayat S.E., Msi. Ak., C.A

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 173/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 22 Februari 2022, Maka pada Hari Rabu 23 Februari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Dewi Susanti  |
| 2. NPM                  | : 175210367   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak. |
| 5. Tanggal ujian        | : 23 Februari 2022  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 76,25</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
3. Kamar Zaman, SE., MM

(.....*[Signature]*.....)  
(.....*[Signature]*.....)  
(.....*[Signature]*.....)

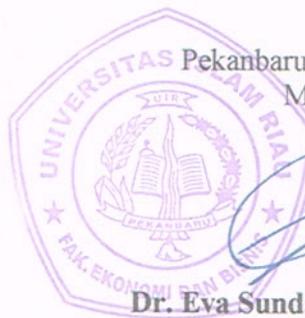
Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....*[Signature]*.....)

Pekanbaru, 23 Februari 2022

Mengetahui  
Dekan,



*[Signature]*  
**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Dewi Susanti  
NPM : 175210367  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak.  
Hari/Tanggal : Rabu 23 Februari 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

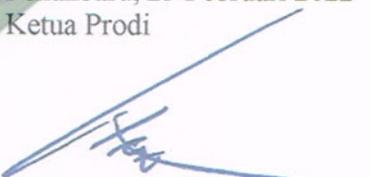
Hasil Seminar : \*)

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 76,5 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 23 Februari 2022  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 173 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLRI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

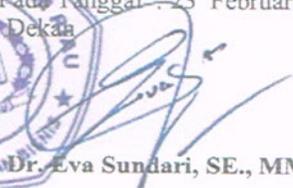
- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Dewi Susanti  
N P M : 175210367  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 23 Februari 2022  
Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

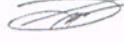
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Dewi Susanti  
NPM : 175210367  
Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Teguh Karsa Wana Lestari di Kabupaten Siak.  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA  
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 08 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

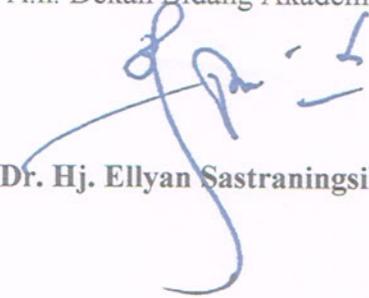
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

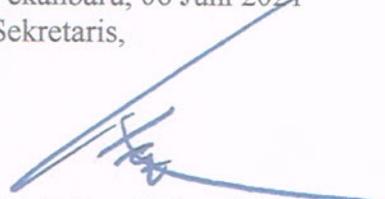
\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 08 Juni 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 215/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-03-04 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. AYLPIVI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021  
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.  
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
 Nama : Dewi Susanti  
 N P M : 475210367  
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Teguh Karsa Wana Lestari di Kabupaten Siak.
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 10 Maret 2021  
 Dekan



Ds. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : DEWI SUSANTI  
**NPM** : 175210367  
**JUDUL SKRIPSI** : "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. TEGUHKARSA WANALESTARI DI KABUPATEN SIAK"  
**PEMBIMBING** : PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 17% (tujuh belas persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 25 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau peserta ujian komprehensif skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Susanti  
Npm : 175210367  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari Di Kabupaten Siak

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komprehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar asli karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, naskah skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya diperoleh serta sanksi lainnya

sesuai dengan ketentuan fakultas dan universitas serta hukum negara republik indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 Maret 2022



Dewi Susanti

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## ABSTRAK

### **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari Di Kabupaten Siak**

OLEH:

**DEWI SUSANTI**  
**NPM: 175210367**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Kantor PT. Teguhkarsa Wanalestari bagian kebun pada tahun 2021 yang berjumlah 573 karyawan. Jumlah sampel yang diambil menggunakan metode *Purposive Sampling* sampel yang diambil adalah sebanyak 65 orang. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah interview dan kuesioner. Untuk menganalisa data menggunakan metode deskriptif. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Selain itu, variabel bebas menunjukkan arah negatif terhadap variabel terikat yang artinya, semakin meningkat faktor Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja maka akan menurunkan *Turnover Intention*, begitupun sebaliknya.

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

## ABSTRACT

### "Effect Of Organizational Commitment and Job Satisfaction On Employee Turnover Intention At Pt. Teguhkarsa Wanalestari In Siak District"

BY:

**DEWI SUSANTI**  
**NPM: 175210367**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction either simultaneously or partially on employee turnover intentions at PT. Teguhkarsa Wanalestari in Siak Regency. The population of this study consisted of all employees of the Office of PT. Teguhkarsa Wanalestari in the field of plantations in 2021, totaling 573 employees. The number of samples taken using the purposive sampling method, the samples taken were 65 people. Types and sources of data in this study are primary data and secondary data with data collection techniques used are interviews and questionnaires. To analyze the data using descriptive method. From the results of the study, it was found that Organizational Commitment and Job Satisfaction had a significant effect either partially or simultaneously on the Turnover Intention of employees. In addition, the independent variable shows a negative direction towards the dependent variable, which means that the increasing factors of Organizational Commitment and Job Satisfaction will decrease Turnover Intention, and vice versa*

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

## KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segenap puji bagi Allah SWT penulis ucapkan atas segala Rahmat, Nikmat, dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari Di Kabupaten Siak”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. Mcl**, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu **Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Abd. Razaq Jer, SE.,M. Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak **Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh Staff Pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan.
7. Terkhusus yang paling istimewa saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta yaitu Mimi Tuniah dan Ayah Romdoni yang telah membantu penulis dalam bentuk doa, perhatian, kasih sayang, semangat, dan dukungan baik moril maupun materil yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis selama penulis menyelesaikan studi.
8. Kemudian terima kasih banyak untuk adik tercinta Ayu Sugiana yang telah setia menemani penulis di kost selama menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga buat kakak dan abang tercinta Mbak Yus, Ang Asep, Ang Bang, dan Ang Ikin. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya dan keluarga tercinta.
9. Kepada sahabat Winda Astari, teman-teman seperjuangan Siska dan Imun Sakinah, dan seluruh teman-teman angkatan 2017 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah banyak memberikan semangat, dukungan, saran, diskusi, serta kerjasamanya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Pimpinan PT. Teguhkarsa Wanalestari yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh**

**Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari Di Kabupaten Siak”.**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini. Semoga segala bantuan yang diberikan menjadi amal baik dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. *Aamiin ya rabbal'aalamiin.*

*Wassalammu'alaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, November 2021

Penulis,

Dewi Susanti

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	7
1.4 Sistematika Penulisan .....	8
BAB II.....	10
TELAAH PUSTAKA .....	10
2.1 Komitmen Organisasi .....	10
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	10
2.1.2 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	13
2.1.4 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi .....	14
2.1.5 Indikator Komitmen Organisasi .....	15

2.1.6 Model Pengukuran Komitmen Organisasi .....	15
2.2 Kepuasan Kerja .....	16
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	16
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja .....	17
2.2.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja .....	19
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.2.5 Pengaruh dari Karyawan yang Tidak Puas dan Puas di Tempat Kerja	22
2.3. <i>Turnover Intention</i> .....	22
2.3.1 Pengertian Turnover Intention.....	22
2.3.2 Jenis-jenis Intensitas Perputaran Tenaga Kerja Karyawan.....	25
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Intensitas Perputaran Tenaga Kerja.....	25
Karyawan .....	25
2.3.4 Pengukuran Intensitas Perputaran Tenaga Kerja .....	29
2.3.5 Alasan Karyawan Berhenti.....	30
2.3.6 Indikasi Terjadinya Intensitas Perputaran Tenaga Kerja.....	31
2.3.7 Dampak Intensitas Perputaran Tenaga Kerja Terhadap Organisasi.....	32
2.4 Penelitian Terdahulu .....	34
2.5 Kerangka Pemikiran .....	36
2.6 Hipotesis .....	36
<b>BAB III.....</b>	<b>38</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	38
3.2 Operasional Variabel .....	38
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1 Populasi.....	40

3.3.2 Sample.....	40
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Skala Pengukuran Data.....	42
3.7 Teknik Analisis Data .....	42
3.7.1 Statistik Deskriptif .....	42
3.7.2 Pengujian Kualitas Data.....	43
3.7.3 Analisis regresi linear berganda .....	44
4.7.3 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	46
<b>BAB IV .....</b>	<b>47</b>
<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Sejarah Singkat PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak.....	47
4.2 Visi Dan Misi PT. Teguhkarsa Wanalestari .....	48
4.3 Struktur Organisasi PT. Teguhkarsa Wanalestari .....	49
4.4 Aktivitas PT. Teguhkarsa Wanalestari .....	56
<b>BAB V.....</b>	<b>58</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
5.1 Identifikasi Responden.....	58
5.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	58
5.1.2 Usia Responden .....	59
5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	60
5.1.4 Status Pernikahan .....	61
5.1.5 Lama Bekerja.....	61
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi .....	63

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	69
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	77
5.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	83
5.3.1 Uji Validitas.....	83
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	84
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	85
5.4.1 Uji Normalitas.....	85
5.5 Analisis Regresi Linear berganda.....	86
5.5.1 Persamaan Regresi Linear Sederhana .....	86
5.6 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	91
5.7 Pembahasan.....	93
5.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	93
5.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	94
5.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....	96
<b>BAB VI.....</b>	<b>99</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>99</b>
6.1 Kesimpulan.....	99
6.2 Saran .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

1.1	Daftar Jumlah Turnover Karyawan dari Tahun 2016-2020 PT. Teguhkarsa Wanalestari .....	4
2.1	Penelitian Terdahulu .....	35
3.1	Operasional Variabel .....	39
3.2	Interval Rata-rata Pernyataan Responden .....	44
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	60
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	62
5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	62
5.6	Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden .....	64
5.7	Tanggapan Responden Mengenai Bangga Menjadi Bagian Dari Perusahaan Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	65
5.8	Tanggapan Responden Mengenai Kesiediaan Untuk Berpihak/ Berkorban Bagi Perusahaan Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	66
5.9	Tanggapan Responden Mengenai Berat Untuk Meninggalkan Perusahaan Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	67
5.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	69
5.11	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Diberikan Sangat Menarik dan menantang Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	70
5.12	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Antara Gaji Dengan Beban Kerja Yang Dilakukan Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	72
5.13	Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Pekerjaan Yang Sangat Menarik Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	73

5.14	Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Membantu Pada Saat Yang Dibutuhkan Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	75
5.15	Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Karyawan Sesuai Dengan Keahlian Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	76
5.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari .....	78
5.17	Tanggapan Responden Mengenai Berniat Keluar Dari Perusahaan Karena Pekerjaan Yang Terlalu Berat Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	80
5.18	Tanggapan Responden Mengenai Mencari Informasi Mengenai Lowongan Pekerjaan Ditempat Lain Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	81
5.19	Tanggapan Responden Mengenai Kemungkinan Meninggalkan Perusahaan Bila Ada Kesempatan Yang Lebih Baik Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari.....	82
5.20	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari .....	84
5.21	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	86
5.22	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	87
5.23	Hasil Uji Normalitas .....	88
5.24	Regresi Linear Berganda.....	89
5.25	Hasil Uji t .....	91
5.26	Hasil Uji F .....	93
5.27	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	94

## DAFTAR GAMBAR

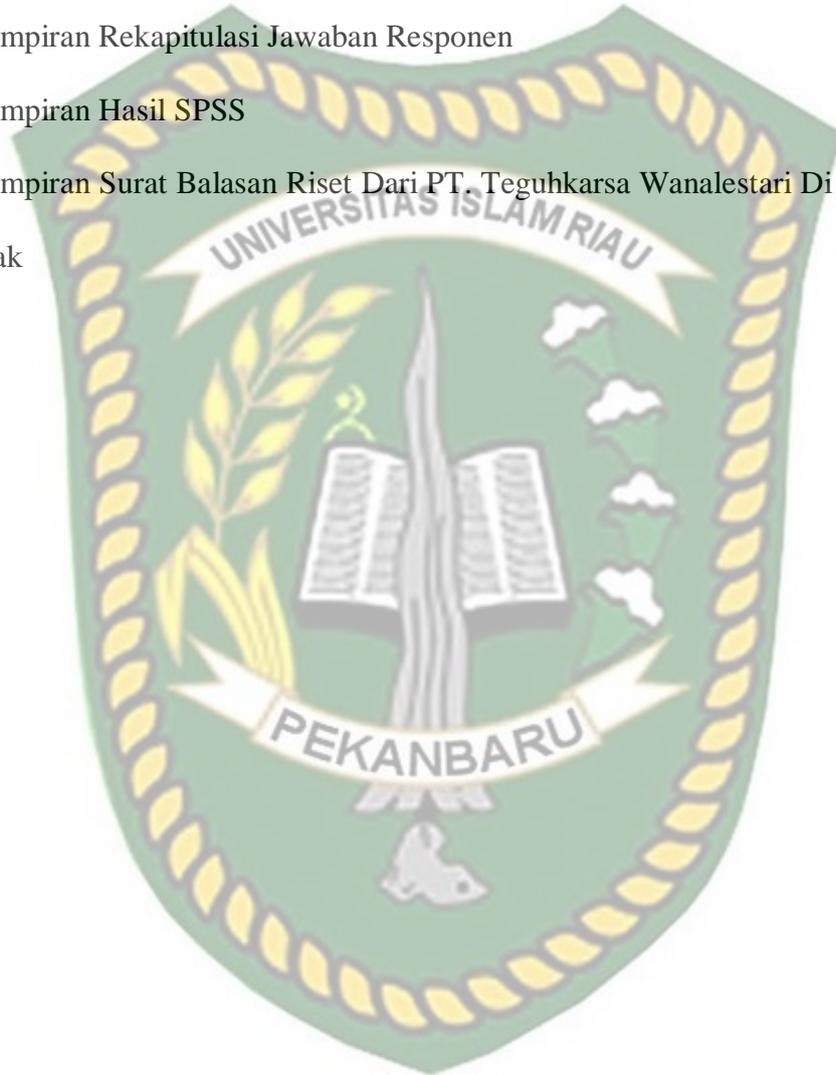
2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
4.1 Struktur Organisasi .....	52



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Lembar Kuesioner Penelitian
2. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responen
3. Lampiran Hasil SPSS
4. Lampiran Surat Balasan Riset Dari PT. Teguhkarsa Wanalestari Di Kabupaten Siak



## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2013:244)

Paradigma tradisional menganggap peran departemen SDM hanya sebagai pelengkap saja (mengurus administrasi kepegawaian), tetapi dengan paradigma baru peran departemen SDM sudah memiliki peranan strategis. Departemen SDM memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan melalui pengembangan, kreativitas, fleksibilitas, dan manajemen proaktif.

Menurut Robbins (2019), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagai dan berkorban bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memberikan kontribusi besar

kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Variabel lain yang digunakan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2008:193)

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perputaran karyawan (*turnover intention*). Perputaran karyawan dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk dari sebuah organisasi.

*Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya *turnover intention* didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011)

PT. Teguhkarsa Wanalestari yang berada di Siak Sri Indrapura merupakan salah satu perusahaan kelapa sawit yang bergerak dalam bidang pembibitan serta penanaman kelapa sawit. Dengan kebutuhan PT. Teguhkarsa Wanalestari terhadap SDM yang begitu besar maka perusahaan harus mampu mengelolanya dengan baik. Pengelolaan SDM tersebut menjadi kewajiban perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan *head assistant* Karyawan PT. Teguhkarsa WanaLestari belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dan sering ditemukannya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan oleh karyawan, seperti seringnya karyawan yang datang terlambat, dan karyawan yang tidak memakai sepatu saat jam kerja. Indikasi lain adalah karyawan yang belum menggambarkan kemauan besar untuk melakukan pengorbanan pribadi untuk kebaikan perusahaan. Rendahnya komitmen organisasi karyawan ini merupakan sebuah masalah yang perlu untuk mendapatkan perhatian dari manajemen.

*Head assistant* PT. Teguhkarsa Wanalestari bagian kebun menjelaskan beberapa hal yang pernah disampaikan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Beberapa hal tersebut adalah terjadinya *miss* komunikasi antara bawahan dengan atasan dalam pemberian perintah kerja dan karyawan yang menyampaikan keluhan terhadap kondisi lingkungan kerja untuk dilakukan perbaikan dan pengadaan. *Head assistant* juga menyampaikan alasan-alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Alasan yang melatar belakangi mereka meninggalkan perusahaan antara lain adalah ingin membuka usaha mandiri dengan harapan ingin

mendapatkan penghasilan yang lebih, mencari pekerjaan di tempat kerja yang lain, dan urusan keluarga yang menjadi prioritas

**Tabel 1.1**  
**Daftar Jumlah Turnover Karyawan dari Tahun 2016-2020**  
**PT. Teguhkarsa Wanalestari**

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2016	851	35	152	734	20,71%
2017	734	99	126	707	17,82%
2018	707	91	119	679	17,53%
2019	679	47	122	604	20,20%
2020	604	36	67	573	11,69%

sumber: PT. Teguhkarsa Wanalestari, tahun 2021

Berdasarkan data jumlah karyawan keluar PT. Teguhkarsa Wanalestari selama lima tahun terakhir nampak bahwa tingkat *turnover* karyawan tergolong cukup tinggi. Tingkat *turnover* dari tahun 2016-2020 selalu melebihi 10%. Sedangkan rata-rata tingkat *turnover* karyawan selama tahun 2016-2020 sebesar 17,59%. Hal ini merupakan sebuah indikasi adanya permasalahan yang harus menjadi perhatian manajemen.

Rodly (2012 : 21) menyatakan, proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa efek negatif dari

adanya *turnover* karyawan adalah meningkatnya biaya perekrutan, mempekerjakan karyawan baru, asimilasi, pelatihan, dan biaya administrasi lainnya. Sementara efek lainnya adalah komunikasi yang semakin buruk dan gangguan dalam produktifitas. *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja.

*Turnover intention* telah menjadi isu penting selama beberapa dekade. Hal tersebut terjadi sejak manajemen mengakui bahwa *turnover* karyawan yang tinggi menjadi masalah yang serius bagi perusahaan terkait dengan kinerja organisasi dan potensi biaya yang ditimbulkan. Apabila permasalahan ini tidak mendapat perhatian serius maka dampak tersebut akan menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan.

Pada mulanya memang motif seseorang memasuki suatu perusahaan adalah untuk mencapai dan memenuhi kebutuhan pribadinya, hal ini sebagai sesuatu yang wajar dan logis, dan merupakan gejala umum. Dalam mewujudkan keinginannya setiap orang harus mau melakukan dan berbuat sesuatu untuk kepentingan perusahaan dan di sini diperlukan adanya kesediaan untuk bekerja secara ikhlas memajukan perusahaan. Disinilah peranan manajemen SDM pada perusahaan menjadi sangat penting, tidak hanya menjamin kepatuhan SDM manusia pada perusahaan, akan tetapi diarahkan pada pengoptimalkan kontribusi nyata pada perusahaan kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dilakukan Yaqin (2013) yang menemukan kesimpulan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Yaqin (2013) menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang disebabkan oleh banyaknya tawaran yang lebih menguntungkan dari perusahaan luar sehingga menyebabkan tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan Sudita (2015) yang menemukan kesimpulan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Penelitian Yaqin (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan di lingkungan kerja seperti kebutuhan terhadap pekerjaan pekerjaan rumah tingkat supervisi, hubungan sesama pekerja, kesempatan promosi yang dan tingkat upah yang memadai. Kepuasan kerja sangat menentukan bagus tidaknya kinerja dari seorang karyawan.

Atas dasar berbagai permasalahan dalam uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari?
3. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang telah diuraikan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor mana yang dominan mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan lanjutan dari proses belajar mengajar dalam rangka mencoba menerapkan ilmu yang pernah diajarkan di universitas.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *turnover* karyawan.

- c. Bagi Pembaca

Penelitian ini juga bermanfaat untuk memperluas pengetahuan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa depan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besar penyusunan proposal ini terdiri dari enam bab yang dimulai dari latar belakang masalah hingga kesimpulan. Urutan keenam bab tersebut adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pembuka yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan manfaat penelitian.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan proposal dan hipotesis

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan mengenai lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini, penulis akan menjelaskan sejarah singkat PT Teguh Karsa Wana Lestari, struktur organisasi dan aktivitasnya.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan deskripsi data penelitian, hasil pengujian instrumen penelitian, hasil uji normalitas, hasil pengujian asumsi klasik, hasil pengujian hipotesis, pembahasan hipotesis.

**BAB VI : KESIMPULAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari.

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1 Komitmen Organisasi

#### 2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2010: 292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar

tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins (2009:100), menyatakan komitmen pada organisasi definisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi.

Griffin (2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Jadi, komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi. Menurut Sunarto (2005:26) organisasi yang berbasis komitmen akan merancang pekerjaannya lebih luas daripada sebelumnya untuk memadukan perencanaan dan implementasinya, serta memperbaiki operasi, bukan hanya mempertahankan yang sudah berjalan saja.

Sunarto (2005:26) juga menjelaskan langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu:

1. Melibatkan karyawan dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Berbicara kepada para anggota tim secara informal dan formal mengenai apa yang sedang terjadi didalam departemen dan rencanakanlah masa depan yang akan mempengaruhi mereka.
3. Melibatkan anggota tim dalam menetapkan harapan bersama.
4. Mengambil langkah untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi, cara melakukan pekerjaan, cara mendesain pekerjaan, gaya manajemen serta lingkup partisipasi.
5. Membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan kompetensinya.
6. Jangan memberi janji-janji kepada karyawan bahwa perusahaan akan berusaha semampunya untuk memberi kesempatan kerja dan berkembang.
7. Kerangka berpikir karyawan tidak selalu sama dengan kerangka berfikir organisasi. Agar pandangan organisasi bisa diterima karyawan, organisasi harus bisa menjadi kepercayaan.

Menurut Sunarto (2005:27) dalam banyak organisasi ketidakkonsistenan antara ucapan dan perbuatan akan merusak kepercayaan, menimbulkan sinisme dari karyawan dan akan membuktikan bahwa ucapan manajemen tidak sejalan dengan perbuatannya. Membangun kepercayaan merupakan satu-satunya cara untuk menciptakan komitmen.

### 2.1.2 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut green berg & Baron (2008:182), bentuk-bentuk komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*) Iyalah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
2. Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*) Iyalah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
3. Komitmen Normative (*Normative Commitment*) Iyalah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

### 2.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor, Steers dalam Sopiah (2008:63) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya di dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan berbeda dari tiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesepakatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

#### 2.1.4 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi. Wursanto (2005:15) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
2. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya.
3. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya.
5. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Setelah rasa memiliki dari setiap anggota kelompok mulai tumbuh dan berkembang maka tumbuhlah suatu kesepakatan bersama yang harus ditaati oleh setiap anggota (karyawan).

### 2.1.5 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lee dan Marthur (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013, p.81) terdapat 3 indikator-indikator untuk mengukur komitmen organisasional:

1. Kebanggaan terhadap perusahaan

Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi berpartisipasi aktif dan mendalam mengenai organisasi (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013, p.84).

2. Kesiediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan

Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi memihak kepada organisasi dan tujuan-tujuannya (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013, p.84)

3. Kesetiaan terhadap perusahaan

Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013, p.84)

### 2.1.6 Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Narimawati (2005:19) komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan Identifikasi dan keterkaitan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
2. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Kemudian mengembangkan suatu skala yang disebut *self report scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
2. Keinginan untuk bekerja, dan
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah Robbins dan Judge (2008: 99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Panggabean (2002: 128) mengemukakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan oleh seseorang karyawan dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Karyawan yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak dan mendapat paling sedikit. Sedangkan yang merasa paling kuat adalah mereka yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Menurut Keith David dan John Newstorm (2008: 105) mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Handoko (2008: 193) mengatakan bahwa

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Apabila perusahaan perhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

### 2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2011: 120) teori teori kepuasan terdiri dari enam yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya,

ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, maka menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula Sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan di hubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dalam pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan pemotivasian.

#### 6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin kuat seseorang, begitu pula sebaliknya.

### 2.2.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1988) dalam Widodo (2010:64), ada lima faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja, yaitu: 1) Pekerjaan yang menantang, 2) Imbalan, 3) Kondisi Kerja, 4) Rekan Kerja, 5) Kesesuaian Pekerjaan. Beberapa indikator dari kepuasan kerja sebagai berikut:

#### 1. Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik betapa baik mereka bekerja.

## 2. Imbalan

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka.

## 3. Kondisi Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaan tugas.

## 4. Rekan Kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memilih rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja.

## 5. Kesesuaian Pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerjaan akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan.

### 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2011: 120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

#### 1. Faktor Pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

#### 2. Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan Financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Robbins (2006:76) bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah:

1. Ganjaran yang pantas
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja yang mendukung
4. Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Menurut Penggabean (2002: 130) faktor-faktor yang perlu diperhatikan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri seorang karyawan yaitu:

1. Monetary/ non-monetary, yaitu adanya penghargaan terhadap kinerja karyawan dari segi monetary misalnya gaji dan upah dan non-monetary misalnya promosi dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), yaitu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri di mana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.
3. Karakteristik kerja (*work characteristics*), merupakan faktor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
4. Karakteristik individu yang dianutnya, yaitu sikap dan perilaku yang ada pada individu akibat dari nilai-nilai.

### 2.2.5 Pengaruh dari Karyawan yang Tidak Puas dan Puas di Tempat Kerja

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai dan ketika karyawan tidak menyukai pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008: 111) menyatakan ada empat respon kerangka yang menjadi konsekuensi ketidakpuasan kerja karyawan yang berbeda satu sama lain bersama dengan dua dimensi: konstruktif/ destruktif dan aktif/ pasif. Respon-respon tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*). Ditunjukkan dengan meninggalkan organisasi.
2. Aspirasi (*voice*). Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan atau mendiskusikan masalah dengan atasan.
3. Kesetiaan (*loyalty*). Secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan percaya pada organisasi dan manajemennya.
4. Pengabaian (*neglect*) secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidak hadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

## 2.3. Turnover Intention

### 2.3.1 Pengertian Turnover Intention

*Turnover intention* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* menurut Robbins dan Judge(2009::38) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri,

perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Culpepper (2011) menyebutkan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:125), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Rivai (2009: 238) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan kedalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- a. Perputaran secara tidak sukarela: terjadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.

- b. Perputaran secara sukarela; di mana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2006: 214) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stress kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Selain itu, menurut Novliadi (2007: 30), intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan perputaran tenaga kerja adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela. Menurut Grant et al., (2001: 65) intensitas perputaran tenaga kerja adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Dengan demikian intensitas perputaran tenaga kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Jadi dapat disimpulkan *turnover intention* atau intensitas perputaran tenaga kerja merupakan keinginan atau niat karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi untuk keluar dari tempatnya bekerja secara sadar dan sukarela.

### 2.3.2 Jenis-jenis Intensitas Perputaran Tenaga Kerja Karyawan

Menurut Andestia (2012: 17), terdapat dua jenis perputaran atau perpindahan karyawan yaitu:

1. Perputaran tenaga kerja secara sukarela, yaitu perpindahan yang diinginkan oleh karyawan sendiri karena alasan tertentu seperti tidak ada kesempatan untuk promosi, pelatihan, masalah keluarga dan lain-lain.
2. Perputaran tenaga kerja secara sengaja yaitu perpindahan karyawan karena keputusan perusahaan seperti tidak memperpanjang kontrak karyawan karena kurang disiplin atau kinerja yang kurang baik dan perampingan perusahaan yang harus mengurangi jumlah karyawannya.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Adakalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

### 2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Intensitas Perputaran Tenaga Kerja Karyawan

Rodly (2012: 75) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan berpindah diantaranya adalah:

## 1. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

## 2. Komitmen Organisasi

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian maka jelas model proses *intention to leave* karyawan harus menggunakan variabel lain diluar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Selanjutnya menurut Nayaputera (2011:40) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya intensitas perputaran tenaga kerja cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

### 1. Usia

Pekerja dengan usia muda mempunyai tingkat perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja dengan usia yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensitas perputaran tenaga kerja dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah tingkat intensitas perputaran tenaganya. Hal ini mungkin disebabkan karyawan yang usianya lebih tua enggan untuk berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu didapat di tempat yang baru walaupun gaji dan fasilitas yang diterima lebih besar. Sedangkan tingkat perputaran tenaga kerja pada tenaga kerja berusia muda cenderung lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar memulai cara tersebut. Selain itu tenaga kerja dengan usia muda lebih mungkin memiliki kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.

## 2. Lama Kerja

Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan perputaran tenaga kerja sama yang

berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan intensitas perputaran tenaga kerjanya.

### 3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap dorongan untuk melakukan perputaran tenaga kerja. Mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan pekerjaan yang monoton dan mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas.

### 4. Keikatan Terhadap Perusahaan

Keikatan terhadap perusahaan memiliki korelasi yang negatif dan signifikan terhadap perputaran tenaga kerja. Berarti semakin tinggi tingkat keikatan seseorang terhadap perusahaan akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya. Seseorang yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki rasa aman tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung ialah menurunnya dorongan untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

### 5. Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Penelitian yang dilakukan Komang menunjukkan bahwa tingkat perputaran tenaga kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongan untuk melakukan

perputaran tenaga kerja. Ketidakpuasan yang menjadi penyebab perputaran tenaga kerja memiliki banyak aspek. Di antara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi, dan hubungan interpersonal.

#### 6. Budaya Perusahaan

Budaya merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi mereka, menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

#### 2.3.4 Pengukuran Intensitas Perputaran Tenaga Kerja

Lum et al (1998) dalam Kuncoro (2012:5) menyatakan bahwa indikator turnover yaitu:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar): mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar): mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

### 2.3.5 Alasan Karyawan Berhenti

Menurut Andestia (2012:18), terdapat 5 alasan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka yaitu:

1. Alasan yang tidak dapat dihindari

Misalnya karyawan yang harus pindah karena menikah dengan karyawan di suatu perusahaan, masalah kesehatan, masalah keluarga (misalnya seseorang keluar karena harus mengurus anak-anaknya di rumah) dan sebagainya.

2. Kemajuan

Banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan dengan bayaran yang lebih baik dan untuk kemajuan dirinya.

3. Kebutuhan yang tidak terpenuhi

Karyawan yang kebutuhannya tidak terpenuhi akan merasa tidak puas dan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan, misalnya seseorang karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi tetapi pekerjaannya hanya melibatkan sedikit kontrak dengan orang lain.

4. Melarikan diri/ menghindar

Alasan umum mengapa banyak karyawan meninggalkan perusahaan yaitu karena menghindar dari orang-orang, kondisi pekerjaan dan beban kerja.

#### 5. Harapan yang tidak terpenuhi

Karyawan yang datang ke suatu perusahaan dengan harapan yang beragam seperti gaji, kondisi pekerjaan, kesempatan untuk maju/ berkembang, dan budaya organisasi, ketika kenyataan berbeda dengan harapan karyawan akan merasa kurang puas dan meninggalkan perusahaan.

#### 2.3.6 Indikasi Terjadinya Intensitas Perputaran Tenaga Kerja

Menurut Wijaya (2012: 40), intensitas perputaran tenaga kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan formal maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi intensitas perputaran tenaga kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, berikut penjelasan indikasi terjadinya intensitas perputaran tenaga kerja:

##### 1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi meningkat dengan tingkat tanggung jawab karyawan yang menurun dibandingkan sebelumnya.

##### 2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat

lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover* karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh lebih berbeda dari biasanya menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

### 2.3.7 Dampak Intensitas Perputaran Tenaga Kerja Terhadap Organisasi

Menurut Andestia (2012: 19), perputaran tenaga kerja ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi perputaran tenaga kerja, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan

perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

1. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari pergantian.
2. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Perputaran tenaga kerja yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Ainul Yaqin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kepuasan kerja</li> <li>• komitmen organisasi</li> <li>• <i>turnover intention</i></li> </ul>	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan</li> </ol>
2	Eddy M. Sutanto dan Gunawan (2013)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>turnover intentions</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kepuasan Kerja</li> <li>• komitmen organisasi</li> <li>• <i>turnover intention</i></li> </ul>	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan</li> </ol>
3	Inton Gandika dan Rosaly Franksiska (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>turnover intention</i> dengan Karakteristik Sosial Demografi Sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus Pada PT. Starlight Garment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kepuasan kerja</li> <li>• karakteristik sosial</li> <li>• <i>turnover intention</i></li> </ul>	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</li> <li>2. karakteristik sosial demografi (usia, masa kerja, status perkawina) memperkuat pengaruh kepuasan</li> </ol>

		Semarang)			kerja terhadap <i>turnover intention</i>
4	I Nyoman Sudita (2015)	Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap <i>turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kepuasan gaji</li> <li>• kepuasan kerja</li> <li>• komitmen organisasi</li> <li>• <i>turnover intention</i></li> </ul>	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</li> <li>3. Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap</li> </ol>
5	Nova Ade Perdana (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Ganda Buanindo Kuantan Singingi Hilir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja</li> <li>• Komitmen Organisasi</li> <li>• <i>Turnover intention</i></li> </ul>	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>2. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>3. Kepuasan kerja dan</li> </ol>

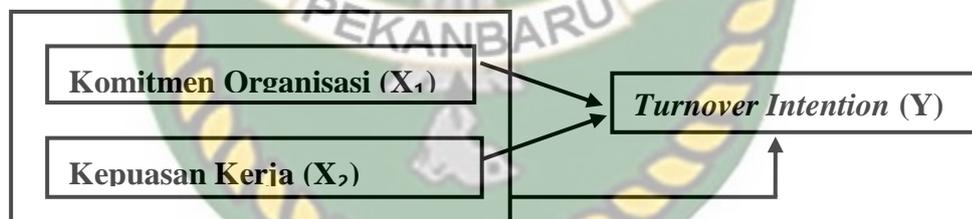
					komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
--	--	--	--	--	--

Sumber: Modifikasi Penulis, tahun 2021

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan.

Berdasarkan konsep di atas, maka peneliti mencoba menguraikan dalam model kerangka pikir adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Skripsi Terdahulu

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak.
3. Diduga komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari di Desa Buantan Besar, Kecamatan Siak, Kabupaten Siak, Riau.

### 3.2 Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1  
Operasional Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> ): Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.	Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebanggaan terhadap perusahaan</li> </ul>	Likert 1-5
		Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan</li> </ul>	
		Komitmen Berkelanjutan Green berg & Baron (2008:182)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesetiaan terhadap perusahaan</li> </ul>	
2.	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ): Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para	Pekerjaan yang menantang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang diberikan sangat menarik dan menantang</li> </ul>	Likert 1-5
		Imbalan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian antara gaji dan beban kerja yang dilakukan</li> </ul>	
		Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat menarik</li> </ul>	
		Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekan kerja membantu pada saat yang dibutuhkan</li> </ul>	
		Kesesuaian Pekerjaan Robbins (1988)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian</li> </ul>	

	karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko (2008: 193)			
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y): Tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Robbins dan Judge (2009:38)	Niat untuk keluar  Pencarian pekerjaan  Memikirkan Keluar Lum et al (1998)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat</li> <li>• Mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain</li> <li>• Kemungkinan meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik</li> </ul>	Likert 1-5

*Sumber: Modifikasi Penulis, tahun 2021*

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi atau studi populasi atau studi sensus (Sugiyarbini, 2012). Populasi Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari di kecamatan bungaraya berjumlah 573 karyawan.

#### **3.3.2 Sample**

Sampel menurut Sugiyarbini (2012) adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2007: 103), ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Teknik penentuan sampel adalah dengan menggunakan purposive sampling yaitu sampel penelitian yang akan digunakan harus memenuhi kriteria. Hal ini dilakukan karena mengingat keterbatasan waktu dan dana yang ada sehingga tidak semua populasi digunakan sebagai sampel. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Karyawan kantor bagian kebun PT. Teguhkarsa WanaLestari
2. Telah bekerja selama minimal 1 tahun
3. Setelah menjadi karyawan tetap di PT. Teguhkarsa Wanalestari

Dari ketiga kriteria diatas yang memenuhi kriteria sebanyak 183 karyawan dari total 573 karyawankantor bagian kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari. Jumlah karyawan yang menjadi sampel sebanyak 65 karyawan.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data penelitian terdiri dari:

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian.

2. Data Skunder

Yaitu data yang dimiliki oleh perusahaan meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah:

- a. *Inrerview* (Wawancara)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pimpinan perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

- b. Quesioner (Daftar Pertanyaan)

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

### 3.6 Skala Pengukuran Data

Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode skala Likert yang pembobotan setiap pernyataan sebagai berikut:

- a. Jika memiliki jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5.
- b. Jika memiliki jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4.
- c. Jika memiliki jawaban Cukup Setuju (CS), maka diberi nilai 3.
- d. Jika memiliki jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2.
- e. Jika memiliki jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini menggunakan software SPSS dengan empat tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan analisis regresi linear berganda. Dan tahap keempat, melakukan pengujian hipotesis.

#### 3.7.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi ukuran tendensi sentral seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden. Statistik deskriptif berhubungan dengan metode pengelompokan, peringkasan, dan penyajian data dalam cara yang lebih informatif (Santosa, 2005).

Skor jawaban responden atas pernyataan variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2007:86)

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3.2**  
**Interval Rata-rata Pernyataan Responden**

No	Interval Rata-rata	Kategori
1	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi
2	3,40 – 4,19	Tinggi
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	1,80 – 2,59	Rendah
5	1,00 – 1,79	Sangat Rendah

### 3.7.2 Pengujian Kualitas Data

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2007) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$  untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan alpha 0.05. Jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan dinyatakan valid.

#### 2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali 2007)

### 3.7.3 Analisis regresi linear berganda

Metode yang dipakai untuk menganalisis variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, guna mengetahui arah, pengaruh, dan kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel variabel dependen. Adapun model dasar dari regresi linear berganda dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Komitmen Organisasi

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

e = Epsilon (faktor lainnya)

#### 1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2-tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi 5% dan degree of freedom (df) =  $n - (k + 1)$

adapun k kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < a = 0,05$ , maka
  - (1)  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - (2)  $H_0$  ditolak karena terdapat pengaruh yang signifikan
- b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau probabilitas  $> a = 0,05$ , maka
  - (1)  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
  - (2)  $H_0$  diterima karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

## 2) Uji secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (uji F) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat keyakinan sebesar  $(1 - \alpha)$  dan derajat kebebasan (degree of freedom) =  $n - (k - 1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah

sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < a = 0,05$ , maka
- (1)  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - (2)  $H_0$  ditolak karena terdapat pengaruh yang signifikan
- b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau probabilitas  $> a = 0,05$ , maka
- (1)  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
  - (2)  $H_0$  diterima karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

#### 4.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu. Jika koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak

PT. Teguhkarsa Wanalestari yang disingkat PT. TKWL adalah merupakan perseroan terbatas yang didirikan dan berkedudukan di Jakarta, yang anggaran dasarnya beserta perubahannya telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-5767.HT.01.01TH.96 tanggal 06 Maret 1996, kemudian diubah dengan akta tertanggal 19 Desember 2007 Nomor 17 dibuat dihadapan Edi Priyono, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta dan dengan akta tertanggal 03 April 2006 di Haryono Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta, yang perubahannya telah di terima dan di catat dalam Database Sisminbakum Direktorat Jendral Administrasi Hukum Umum Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam surat tertanggal 20 Juni 2006 Nomor C-UM.02.01.10156, terakhir di ubah dengan akta tertanggal 04 Juni 2007 Nomor 3. Merupakan Perusahaan Pemegang Hak Guna Usaha Perkebunan seluas 7.094 Ha yang area lokasinya terletak di desa Langkai dan Buntan Besar Kecamatan Siak dan Desa Buntan Lestari, Tuah Indrapura, Jati Baru dan Perincit Kecamatan Bungaraya sesuai SK HGU yang dikeluarkan oleh BPN pusat dengan nomor SK. 19/HGU/BPN/1998 tanggal 16 Desember 1998.

Posisi lokasi kebun secara geografis yaitu antara 101° 57' 15.6" - 102° 02' 24" dan 00° 50' 32.9" – 01° 01' 52.3". Atau beranjak 20 km dari kota Kabupaten Siak Sri Indrapura. Lokasi HGU PT. TKWL dapat dicapai melalui jalur darat dari Pekanbaru menuju Siak Sri Indrapura, ibu kota Kabupaten Siak, sejauh 150 km

dengan waktu tempuh lebih kurang 3 jam. Dari Siak Sri Indrapura menuju Desa Buntan Besar juga ditempuh melalui jalur darat dengan waktu tempuh sekitar 20 menit.

#### **4.2 Visi Dan Misi PT. Teguhkarsa Wanalestari**

Dalam rangka pencapaian tujuan PT. Teguhkarsa Wanalestari memiliki Visi, Misi, dan Nilai-nilai yang dianut dalam menjalankan usahanya, adapun visi PT. Teguhkarsa Wanalestari adalah:

- a. Terwujudnya satu perkebunan yang mapan dan memiliki daya saing tinggi dengan tingkat produksi 35:25 (35ton/ ha/ tahun dengan ekstraksi 25%) pada tahun 2014 melalui peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM yang berasal dari masyarakat di sekitar perkebunan.
- b. Terwujudnya satu perkebunan yang turut memberikan kontribusi kepada kehidupan ekonomi masyarakat.

Sedangkan misi PT. Teguhkarsa Wanalestari adalah:

- a. Pembangunan perkebunan kelapa sawit dengan selalu memperhatikan kelestarian alam.
- b. Menjadikan Bungaraya Estate menjadi kebun yang paling efisien.
- c. Meningkatkan kinerja Bungaraya Estate dengan tetap mengutamakan SDM Lokal.

Sedangkan nilai-nilai yang dianut oleh PT. Teguhkarsa Wanalestari adalah nilai-nilai integritas, kontribusi, unggul dan pengayoman.

- a. **Integritas**, menjalankan tugas dengan jujur, dapat dipercaya, professional dan bersikap adil secara berkelanjutan
- b. **Kontribusi**, memiliki inisiatif dan tujuan yang jelas, serta berkomitmen untuk memberikan yang terbaik
- c. **Unggul**, terus menerus berupaya mencapai standar kinerja yang tinggi dan mampu menciptakan inovasi untuk memperbaiki kinerja dari waktu ke waktu
- d. **Pengayoman**, mewujudkan sumber daya manusia yang saling menghargai prestasi dan kontribusi setiap individu, mengenali kebutuhan pengembangan kemampuan individu dan tim serta mengembangkan sikap saling menghargai, sehingga menghasilkan tim kerja yang solid dan bertanggung jawab

#### 4.3 Struktur Organisasi PT. Teguhkarsa Wanalestari

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melengkapinya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di mana fungsi-fungsi, Bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam satu organisasi.

Selanjutnya bentuk organisasi yang baik akan tergantung kepada situasi dan kondisi dari tiap-tiap perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini disebabkan oleh bentuk dari struktur organisasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya berbeda, sehingga bentuk dari struktur organisasi yang digunakan oleh suatu perusahaan akan mendukung tujuan yang ingin dicapai.

Dengan mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing maka proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan akan berjalan dengan lancar sehingga akan mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

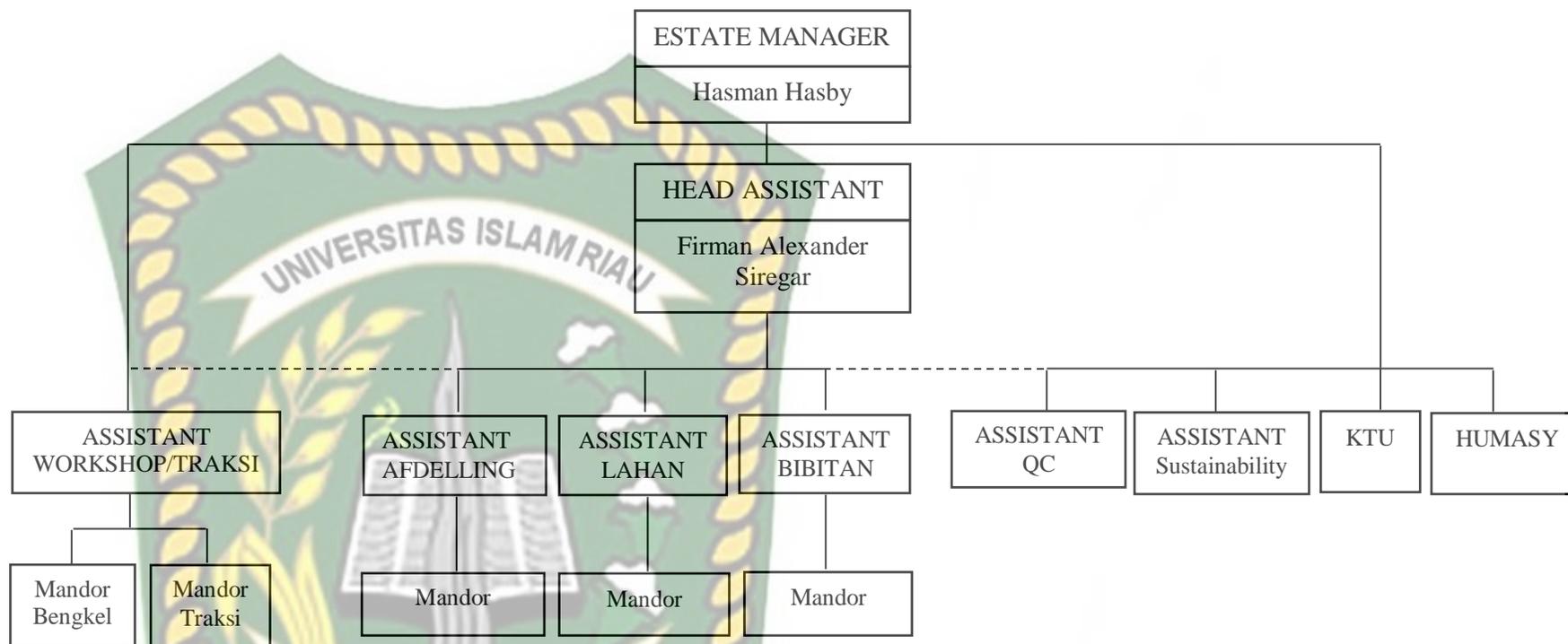
Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi dan tugas-tugas, tanggung jawab serta kewajiban masing-masing yang ada dalam PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**  
**PT. Teguhkarsa Wanalestari**



*Sumber: PT. Teguhkarsa Wanalestari, 2021*

Selanjutnya dari struktur organisasi diatas adapun tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing bagian struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Estate Manager*

*Estate Manager* mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Mengatur kegiatan perkebunan (*estate*) dan memastikannya terpelihara dengan baik
- b) Bertanggung jawab atas pelaksanaan program anggaran untuk perkebunan
- c) Memastikan alokasi tenaga kerja yang tepat, kendaraan perkebunan dan peralatan lainnya antara divisi yang berbeda dan kegiatan yang berbeda sehingga tingkat produktivitas yang optimum tercapai dari pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara maksimal.
- d) Memastikan kebutuhan bahan perkebunan, pemesanan tepat waktu & memastikan penggunaan yang tepat dan pemeliharaan catatan yang berkaitan dengan pemanfaatan material.

2. *Head Assistant*

*Head Assistant* mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Merencanakan langkah-langkah yang harus dilaksanakan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b) Mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana dan mengevaluasi hasil yang telah ditetapkan
- c) Mengadakan koordinasi terhadap bawahan dari seluruh departemen agar terjalin kerjasama yang baik sehingga mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

- d) Menetapkan kebijakan perusahaan didalam operasinya sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Estate Manager.

### 3. *Assistant Workshop/ Traksi*

*Assistant Workshop/ Traksi* mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Membuat program kerja bulanan & tahunan Traksi
- b) Pemeliharaan Truk, alat berat & kelistrikan kebun
- c) Perbaikan & trouble shooting unit kendaraan, alat berat & kelistrikan kebun
- d) Mengelola peralatan & perlengkapan kerja Traksi
- e) Membuat & mengontrol operasional alat angkut, alat berat, & kelistrikan kebun
- f) Membina dan mengarahkan team Traksi/Workshop
- g) Membuat laporan program kerja secara periodik
- h) Menata administrasi Traksi dengan rapih & akurat

### 4. *Assistant Afdeling*

*Assistant Afdeling* mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Membangun budaya apel pagi
- b) mengontrol kegiatan dilapangan
- c) melakukan evaluasi sore

### 5. *Assistant Bibitan*

*Assistant Bibitan* mempunyai tugas dan tanngung jawab sebagai berikut:

- a) Membantu menyusun rencana pembukaan lahan terkait dengan biaya, organisasi team agar pembukaan lahan sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan
  - b) Menyusun rencana dan anggaran kerja pembibitan
  - c) Memberikan arahan kepada para pekerja mengenai teknik pembibitan yang baik dan benar
  - d) Mengawasi, mengevaluasi dan membuat laporan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh operator alat berat
  - e) Menjalin hubungan baik dengan masyarakat di sekitar tempat kerja
  - f) Mengerti cara menggunakan alat-alat yang digunakan untuk pembibitan
6. Assistant QC
- QC yang dilakukan di kebun biasanya sering disebut dengan AQC (Agronomy Quality Control ) yang mengontrol kualitas dari produksi yang dihasilkan oleh tanaman di kebun. Adapun yang dilakukan Quality Check antara lain bagian pembibitan, pemupukan, perawatan dan panen.
7. Assistant Sustainability
- a) Pengawasan dan pelaporan terhadap kegiatan sustainability di perusahaan
  - b) Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja
  - c) Pembuatan program dan realisasi harian, bulanan dan tahunan
  - d) Sosialisasi mengenai prosedur (SOP) dan cara kerja (IK) perusahaan kepada stakeholder maupun karyawan
8. KTU
- KTU mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a) Melaksanakan pekerjaan yang diinstruksikan oleh pengurus kebun

- b) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan laporan keuangan kebun terdiri dari Neraca, tata buku, perkiraan transitoris, Compte capital, Cost Analysis, Cost center.
- c) Membuat laporan permintaan uang bulanan
- d) Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran uang cash flow kebun
- e) Bertanggung jawab terhadap buku kas kebun beserta bukti-bukti pendukung kas
- f) Membuat journal voucher untuk tata buku
- g) Mensupervisi bawahan dalam rangka pelaksanaan ataupun pembuatan laporan keuangan.
- h) Melayani menerima tamupihak-III sesuai instruksi pengurus kebun
- i) Mewakili pengurus kebun kordinasi dengan pemerintah daerah maupun swasta
- j) Mengumpulkan data-data untuk penyusunan anggaran biaya kebun
- k) Mengawasi pembuangan limbah padat di Kantor Pengurus.

#### 9. Humas

Dalam buku Public Relations : Teori dan Praktek yang ditulis oleh Djanalis Djanaid (1993) disebutkan dua fungsi PR yaitu :

- a) *Fungsi Konstruktif*, peranan humas dalam hal ini mempersiapkan mental publik untuk menerima kebijakan organisasi untuk mengetahui kepentingan publik,mengevaluasi perilaku publik maupun organisasi untuk direkomendasikan kepada manajemen,menyiapkan prakondisi untuk mencapai saling pengertian,percaya dan saling membantu terhadap tujuan-tujuan publik atau organisasi yang diwakilinya.

- b) *Fungsi Korektif*, berperan sebagai problem solver, yakni apabila sebuah organisasi atau lembaga terjadi masalah-masalah atau krisis dengan publik, maka humas harus berperan dalam mengatasi terselesaikannya masalah tersebut

#### 10. Mandor

Mandor mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan
- b) Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan BHL (Buruh Harian Lepas)
- c) Membantu asisten lapangan membuat laporan data pemupukan
- d) Membantu asisten lapangan dalam melaporkan hasil panen buah kelapa sawit
- e) Membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi

#### 4.4 Aktivitas PT. Teguhkarsa Wanalestari

Setiap hari PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak selalu mengaudit data-data dari perkebunan yang diberikan oleh setiap mandor afdelling kepada bagian personalia dan bagian produksi, setelah mereka mengaudit data-data produksi buah yang dipanen oleh para krani, mereka harus mengirimkan data-data tersebut ke kantor pusat dalam waktu yang ditentukan, maka dari itu para mandor harus mengantarkan hasil produksi buah sawit yang dipanen oleh para krani kepada bagian produksi. Selain itu aktivitas di PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak juga memproduksi minyak mentah yang mana kantor Produksi minyak mentah ini

sering disebut dengan plasma, hasil minyak mentah ini akan dikirimkan keluar negeri yang akan diolah menjadi minyak goreng yang siap dipakai. PT. Teguhkarsa Wanalestari juga membuat pembibitan pohon sawit yang luas, sehingga PT. Teguhkarsa Wanalestari tidak perlu lagi membeli bibit pohon sawit ke PT lain.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identifikasi Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Penyajian data penelitian ini bertujuan agar dapat di lihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi beberapa jenis, yaitu:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin juga dapat mempengaruhi tanggapan seseorang terhadap suatu masalah. Menurut Robbins dan Timothy (2009:324) perempuan menunjukkan ekspresi emosional yang lebih besar dibandingkan laki-laki, dan mengalami emosi secara lebih intens. Sebaliknya, laki-laki diajarkan untuk kuat dan berani sehingga menunjukkan emosi tidak konsisten. Maka dari itu penelitian ini juga dilihat dari responden berdasarkan jenis kelaminnya. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut:

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	59	90,77%
2	Wanita	6	9,23%
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel 5.1 diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin pria yakni sebesar 90,77% sedangkan sisanya 9,23% merupakan responden perempuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, yang mana pada PT. Teguhkarsa Wanalestari banyaknya jenis pekerjaan lebih memerlukan kekuatan fisik laki-laki dibandingkan perempuan yang bekerja di dalam kantor. Akan tetapi setiap karyawan baik laki-laki maupun perempuan tetap dapat memberikan hasil terbaik untuk perusahaan.

### 5.1.2 Usia Responden

Analisis umur responden penting untuk dilakukan karena menurut Robbins (2009) data usia responden karyawan merupakan isu yang penting yang berhubungan dengan *turnover intention*. Sehubungan dengan keterkaitan antara umur dengan kedewasaan seseorang dilihat dari sikapnya terhadap pola pikir terhadap suatu masalah. Karakteristik responden dalam klasifikasi usia, peneliti membaginya dalam tiga jenis, diantaranya responden dengan usia kurang dari 25 tahun, 25-40 tahun, dan lebih dari 40 tahun. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Kategori Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	≤ 25 tahun	2	3,08%
2	25 – 40 tahun	51	78,46%
3	> 40 tahun	12	18,46%
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Pada tabel di atas, terlihat bahwa 3,08% responden berusia kurang dari 25 tahun, 78,46% responden berusia antara 25 sampai 40 tahun, 18,46% responden berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari berusia antara 25 tahun sampai 40 tahun.

Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari didominasi oleh umur 25-40 tahun yakni berjumlah 78% di mana emosi-emosi negatif tampaknya terjadi lebih sedikit seiring pertambahan usia (Robbins dan Judge, 2013:67)

### 5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan adalah setiap usaha yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman baik formal maupun informal. Pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Indrastuti dan Tanjung, 2012:71). Sehingga begitu pentingnya pendidikan dalam mempengaruhi pikiran dan sikap seseorang untuk mencapai kepuasan kerja. Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Kategori Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/ Sederajat	56	86,15%
2	Akademi / Diploma	6	9,23%
3	S1 (Sarjana)	3	4,62%
4	S2 (Pasca Sarjana)	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Tabel diatas menunjukkan bahwa 86,15% responden mempunyai pendidikan SMU Sederajat, 9,23% responden merupakan lulusan Akademi/Diploma dan 4,62% responden merupakan S1 Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari berpendidikan SMA/Sederajat.

#### 5.1.4 Status Pernikahan

Adapun data mengenai status pernikahan responden karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

No	Kategori Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
1	Kawin / Cerai	62	95,38%
2	Belum Kawin	3	4,62%
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.4 diketahui bahwa sebanyak 95,38% responden berstatus kawin/cerai sedangkan responden yang belum menikah adalah sebanyak 4,62% . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari sudah menikah.

#### 5.1.5 Lama Bekerja

Analisis terhadap masa kerja responden penting dilakukan karena masa kerja berkaitan erat dengan senioritas dan produktivitas pekerjaan. Menurut Robbins (2009) karyawan dengan masa kerja lebih kecil memiliki kemungkinan *turnover* lebih besar dibandingkan karyawan dengan masa kerja lebih lama. Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Kategori Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1- 5 Tahun	8	12,31%
2	5- 10 Tahun	55	84,62%
3	Lebih dari 10 Tahun	2	3,07%
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.5 diketahui bahwa sebanyak 12,31% responden telah bekerja selama 1-5 Tahun, sedangkan responden telah bekerja selama 5-10 Tahun adalah sebanyak 84,62 , sisanya 3,07% merupakan responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari telah bekerja selama 5-10 Tahun.

## 5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan yang telah diberikan oleh responden dalam penelitian ini yang mencakup tentang pernyataan-pernyataan yang telah diberikan, dimana pernyataan-pernyataan tersebut telah sesuai dengan indikator-indikator pada setiap variabel di penelitian ini dan menggambarkan variabel-variabel yang akan dianalisis yaitu Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) dapat ditentukan oleh masing-masing indikator yang akan dianalisis. Pada bab 3 metode penelitian telah diuraikan mengenai penetapan rentang skala kriteria setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar

Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2005) adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dimana nilai tertinggi jawaban responden adalah 5, dan nilai terendah jawaban responden adalah 1, dengan jumlah kelas adalah 5. Sehingga berdasarkan rumus diatas, diperoleh nilai Interval Kelas = 0,8; sehingga diperoleh ketentuan dari kategori jawaban responden sebagai berikut :

**Tabel 5.6**  
**Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden**

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tinggi
1,80 – 2,59	Tinggi
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Rendah
4,20 – 5,00	Sangat Rendah

Sumber : Data Olahan, 2021

Nilai interval dan kategori kategori jawaban responden dengan teknik penentuan skor 1-5 memakai skala Likert. Kategori jawaban pada kuesioner meliputi Sangat Setuju dengan skor 5, Setuju dengan skor 4, Cukup setuju dengan skor 3, Tidak Setuju dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1.

### 5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Menurut Sunarto (2005:27) dalam banyak organisasi ketidakkonsistenan antara ucapan dan perbuatan akan merusak kepercayaan, menimbulkan sinisme dari karyawan dan akan membuktikan bahwa ucapan manajemen tidak sejalan dengan perbuatannya. Membangun kepercayaan merupakan satu-satunya cara untuk menciptakan komitmen.

#### 1. Kebanggaan Terhadap Perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bangga menjadi bagian dari perusahaan pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Bangga Menjadi Bagian Dari Perusahaan**  
**Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	26,15
2	Setuju	36	55,39
3	Cukup Setuju	8	12,31
4	Tidak Setuju	4	6,15
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel 5.7 dapat dilihat tanggapan responden mengenai bangga menjadi bagian dari perusahaan. Dari 65 orang responden, terdapat frekuensi tertinggi yaitu 36 orang atau 55,39% yang menyatakan setuju, 17 orang atau 26,15% yang menyatakan sangat setuju, 8 orang atau 12,31% yang menyatakan cukup setuju dan 4 orang atau 6,15% menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden mengenai bangga menjadi bagian dari perusahaan PT. Teguhkarsa Wanalestari dikategorikan setuju dengan jumlah frekuensi jawaban terbanyak yaitu 36 orang atau 55,39% responden bangga menjadi bagian dari perusahaan PT. Teguh karsa warna Lestari dikarenakan PT. Teguhkarsa Wanalestari merupakan perusahaan swasta terkemuka di Indonesia yang memproduksi minyak mentah melalui perkebunan yang dikelola secara berkelanjutan.

Sopiah (2008) Menyatakan komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, Kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Seorang karyawan akan merasa bangga menjadi anggota atau bagian dari perusahaan dan akan memiliki kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Sopiah (2008) Yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dari para karyawan terhadap perusahaan nya

dapat ditunjukkan dengan adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.

## 2. Kesiediaan Untuk Berpihak/ Berkorban Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kesiediaan untuk berpihak? berkorban bagi perusahaan pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kesiediaan Untuk Berpihak/ Berkorban Bagi Perusahaan Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	16,92
2	Setuju	41	63,08
3	Cukup Setuju	11	16,92
4	Tidak Setuju	2	3,08
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.8 dapat dilihat tanggapan responden mengenai kesiediaan berpihak/ berkorban bagi perusahaan. Dari 65 orang responden, terdapat frekuensi tertinggi yaitu 41 orang atau 63,08% yang menyatakan setuju, 11 orang atau 16,92% yang menyatakan sangat setuju dan cukup setuju, 2 orang atau 3,08% yang menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden mengenai kesiediaan berpihak/ berkorban bagi perusahaan PT. Teguhkarsa Wanalestari dikategorikan setuju dengan jumlah frekuensi jawaban terbanyak yaitu 41 orang atau 63,08% responden bersedia berpihak/ berkorban bagi perusahaan PT. Teguhkarsa warna Lestari.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, Komitmen Organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Lee dan Marthur, karyawan dengan Komitmen Organisasional tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Riady, 2009), bangga terhadap perusahaan, merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan, menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja, mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

### 3. Kesetiaan Terhadap Perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kesetiaan terhadap perusahaan yaitu berat untuk meninggalkan perusahaan pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Berat Untuk Meninggalkan Perusahaan**  
**Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	23,08
2	Setuju	37	56,92
3	Cukup Setuju	10	15,38
4	Tidak Setuju	3	4,62
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel 5.9 dapat dilihat tanggapan responden mengenai berat untuk meninggalkan perusahaan. Dari 65 orang responden, terdapat frekuensi tertinggi yaitu 37 orang atau 56,92% yang menyatakan setuju, 15 orang atau 23,08% yang menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 15,38% yang menyatakan cukup setuju, dan 3 orang atau 4,62% yang menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden mengenai berat untuk meninggalkan perusahaan PT. Teguhkarsa Wanalestari dikategorikan setuju dengan jumlah frekuensi jawaban terbanyak yaitu 37 orang atau 56,92% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 56,92% responden merasa berat untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan mereka tidak yakin jika ada perusahaan yang memperlakukan mereka sama halnya dengan Perlakuan PT. Teguhkarsa Wanalestari terhadap karyawannya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa berat dan gundah untuk meninggalkan perusahaan. (Robbins & Judge, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional pengaruh pada nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi.

Panggabean (2006) menyatakan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Arishanti, 2009).

**Tabel 5.10**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi Pada**  
**Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Pernyataan	SS	S	C S	TS	ST S	Juml ah	Nilai Indeks	Kategori
1.	Saya bangga menjadi karyawan dari perusahaan ini	17	36	8	4	0	65	4,01	Tinggi
		85	144	24	8	0	261		
2.	Saya bersedia untuk berpihak/ berkorban bagi perusahaan	11	41	11	2	0	65	3,93	Tinggi
		55	164	33	4	0	256		
3	Saya merasa berat untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	15	37	10	3	0	65	3,98	Tinggi
		75	148	30	6	0	259		
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>114</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>776</b>	<b>11,92</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>258,7</b>	<b>3,97</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data Olahan hasil penelitian*

Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya bangga menjadi karyawan dari perusahaan ini” dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Ini berarti karyawan kantor bagian kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari bangga menjadi karyawan dari perusahaan ini. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “saya bersedia berpihak/ berkorban bagi perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Dari hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa Variabel Komitmen

Organisasi memiliki rata-rata 3,97 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kriteria **tinggi**. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kantor bagian kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari memiliki komitmen organisasi yang tinggi kepada perusahaan

### 5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak dan mendapat paling sedikit. Sedangkan yang merasa paling puas adalah mereka yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

#### 1. Pekerjaan Yang Menantang

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan sangat menarik dan menantang pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Diberikan Sangat Menarik dan menantang Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	10,77
2	Setuju	25	38,46
3	Cukup Setuju	14	21,54
4	Tidak Setuju	16	24,61
5	Sangat Tidak Setuju	3	4,62
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel 5.11 dapat dilihat tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan sangat menarik. Dari 65 orang responden, terdapat frekuensi tertinggi yaitu 25 orang atau 38,46% yang menyatakan setuju, 16 orang atau 24,61% yang menyatakan tidak setuju, 14 orang atau 21,54% yang menyatakan setuju, dan 3

orang atau 4,62% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan sangat menarik dan menantang pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dikategorikan setuju dengan jumlah frekuensi jawaban terbanyak yaitu 25 orang atau 38,46% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 38,46% responden merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat menarik dikarenakan mereka memiliki passion/hasrat untuk bekerja di kantor bagian kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari.

Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Menurut Luthans (2006:145), unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

Menurut Robbins (2009:149), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

## **2. Kesesuaian Antara Gaji Dengan Beban Kerja Yang Dilakukan**

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang dilakukan pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Antara Gaji Dengan Beban Kerja Yang Dilakukan Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	27,69
2	Setuju	28	43,08
3	Cukup Setuju	8	12,31
4	Tidak Setuju	8	12,31
5	Sangat Tidak Setuju	3	4,61
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel 5.12 dapat dilihat tanggapan responden mengenai kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang dilakukan. Dari 65 orang responden, terdapat frekuensi tertinggi yaitu 28 orang atau 43,08% menyatakan setuju, 18 orang atau 27,69% yang menyatakan sangat setuju, dan 8 orang atau 12,31% yang menyatakan cukup setuju, 8 orang atau 12,31% yang menyatakan tidak setuju, dan 3 orang atau 4,61% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden mengenai kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang dilakukan pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari Dikategorikan setuju dengan jumlah frekuensi terbanyak yaitu 41 orang atau 63,08% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 63,08% responden merasakan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan kantor bagian kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari.

Menurut Wibowo (2007:140), seseorang yang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontraprestasinya, organisasi memberikan imbalan yang bentuknya bervariasi. Sistem yang dipergunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan pemberian

imbalan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja, seperti pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja.

### 3. Kondisi Lingkungan Pekerjaan yang Sangat Menarik

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat menarik pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Pekerjaan Yang Sangat Menarik Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	3,08
2	Setuju	45	69,23
3	Cukup Setuju	15	23,08
4	Tidak Setuju	3	4,61
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel 5.13 dapat dilihat tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat menarik. Dari 65 orang responden, terdapat frekuensi tertinggi yaitu 45 orang atau 69,23% menyatakan setuju, 15 orang atau 23,08% menyatakan cukup setuju, 3 orang atau 4,61% menyatakan cukup setuju, dan 2 orang atau 3,08% menyatakan sangat setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat menarik pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dikategorikan setuju dengan jumlah frekuensi jawaban terbanyak yaitu 45 orang atau 69,23% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 69,23% responden merasakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat menarik.

Lingkungan kerja adalah aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah di dalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus tidak akan ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Robbins (2009) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat Robbins (2009) Tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

#### **4. Rekan Kerja Membantu Pada Saat Yang Dibutuhkan**

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai rekan kerja membantu pada saat yang dibutuhkan pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Membantu Pada Saat Yang**  
**Dibutuhkan Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	27,69
2	Setuju	29	44,62
3	Cukup Setuju	4	6,15
4	Tidak Setuju	11	16,92
5	Sangat Tidak Setuju	3	4,62
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel 5.14 dapat dilihat tanggapan responden mengenai rekan kerja membantu pada saat yang dibutuhkan. Dari 65 orang responden, terdapat frekuensi tertinggi yaitu 29 orang atau 44,62% menyatakan setuju, 18 orang atau 27,69% menyatakan sangat setuju, 11 orang atau 16,92% menyatakan tidak setuju, 4 orang atau 6,15% yang menyatakan cukup setuju, dan 3 orang atau 4,62% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden mengenai rekan kerja membantu pada saat yang dibutuhkan pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dikategorikan setuju dengan jumlah frekuensi jawaban terbanyak yaitu 29 orang atau 44,62% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 44,62% orang responden merasa senang dengan adanya rekan kerja membantu pada saat yang dibutuhkan seperti apabila salah satu karyawan sedang sakit atau berhalangan hadir maka rekan kerja akan mau menggantikan pekerjaan karyawan yang sedang berhalangan.

Adanya rekan kerja yang menyenangkan dan dapat bekerjasama dengan baik akan menjadikan kerjasama yang efek dan kooperatif berdampak akan mempengaruhi kepuasan kerja. jika kondisi sebaliknya, sulitnya rekan kerja

untuk bekerjasama memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja (Indrastiti dan Tanjung, 2012:76)

## 5. Penempatan Karyawan Sesuai Dengan Keahlian

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai penempatan karyawan sesuai dengan keahlian pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Karyawan Sesuai Dengan Keahlian Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	6,15
2	Setuju	18	27,69
3	Cukup Setuju	27	41,54
4	Tidak Setuju	15	23,08
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,54
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel 5.15 dapat dilihat tanggapan responden mengenai penempatan karyawan sesuai dengan keahlian. Dari 65 orang responden, terdapat frekuensi tertinggi yaitu 27 orang atau 41,54% menyatakan cukup setuju, 18 orang atau 27,69% yang menyatakan setuju, 15 orang atau 23,08% yang menyatakan tidak setuju, 4 orang atau 6.15% yang menyatakan sangat setuju, dan 1 orang atau 1,54% yang menyatakan sangat tidak setuju

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden mengenai penempatan karyawan sesuai dengan keahlian pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dikategorikan cukup setuju dengan jumlah frekuensi jawaban terbanyak yaitu 27 orang atau 41,54% menyatakan cukup setuju.

Pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang diterima oleh karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari memiliki dampak baik sehingga memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan sesuainya pekerjaan dengan kemampuan menjadikan karyawan lebih produktif dan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, serta adanya kenyamanan dalam bekerja. Di mana Wibowo (2007:317) mengatakan semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil ditempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

**Tabel 5.16**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Pernyataan	SS	S	C S	TS	ST S	Juml ah	Nilai Indek s	Kateg ori
1.	Pekerjaan yang diberikan sangat menarik dan menantang	7	25	14	16	3	65	3,26	Cukup
		35	100	42	32	3	212		
2.	Kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang dilakukan	18	28	8	8	3	65	3,76	Tinggi
		90	112	24	16	3	245		
3	Kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat menarik	2	45	15	3	0	65	3,70	Tinggi
		10	180	45	6	0	241		

4	Rekan kerja membantu pada saat yang dibutuhkan	18	29	4	11	3	65	3,74	Tinggi
		90	116	12	22	3	243		
5	Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian	4	18	27	15	1	65	3,14	Cukup
		20	72	81	30	1	204		
<b>Jumlah</b>		<b>49</b>	<b>145</b>	<b>68</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>1145</b>	<b>17,6</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>229</b>	<b>3,52</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang dilakukan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Ini berarti karyawan kantor bagian kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari sudah melakukan kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang dilakukan perusahaan ini. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian” dengan nilai rata-rata sebesar 3,14. Dari hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja memiliki rata-rata 3,52 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kriteria **tinggi**. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kantor bagian kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari memiliki kepuasan kerja yang tinggi kepada perusahaan.

### 5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

*Turnover Intention* atau intensitas perputaran tenaga kerja merupakan keinginan atau niat karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi untuk keluar dari tempatnya bekerja secara sadar dan sukarela. *Turnover* yang tinggi

mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi atau perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

### 1. Berniat Keluar Dari Perusahaan Karena Pekerjaan Yang Terlalu Berat

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Berniat Keluar Dari Perusahaan Karena Pekerjaan Yang Terlalu Berat Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	26,15
2	Setuju	31	47,69
3	Cukup Setuju	16	24,62
4	Tidak Setuju	1	1,54
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel 5.17 dapat dilihat tanggapan responden mengenai berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat. Dari 65 orang responden terdapat frekuensi tertinggi yaitu 31 orang atau 47,69% menyatakan setuju, 17 orang atau 26,15% menyatakan sangat setuju, dan 16 orang atau 24,62% yang menyatakan cukup setuju, dan 1 orang atau 1,54% yang menyatakan tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden dilihat dari adanya niat keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat pada

karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dikategorikan setuju dengan jumlah frekuensi jawaban terbanyak yaitu 31 orang atau 47,69%.

Perusahaan telah mampu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, di mana ketika beban kerja yang berat melebihi kemampuan maka akan menimbulkan perasaan negatif bagi karyawan sehingga berdampak dengan adanya *turnover Intention* karyawan. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006: 203) bahwa berat atau ringannya beban pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja.

## 2. Mencari Informasi Mengenai Lowongan Pekerjaan Ditempat Lain

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mencari Informasi Mengenai Lowongan Pekerjaan Ditempat Lain Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Kategori Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1,54
2	Setuju	25	38,46
3	Cukup Setuju	30	46,15
4	Tidak Setuju	9	13,85
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.18 dapat dilihat tanggapan responden mengenai mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. Dari 65 orang responden, terdapat frekuensi tertinggi yaitu 30 orang atau 46,15% menyatakan cukup setuju, 25 orang atau 38,46% yang menyatakan setuju, 9 orang atau 13,85% yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 1,54% yang menyatakan sangat setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden dilihat dari mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain pada PT. Teguh Karsa Warna Lestari dikategorikan cukup setuju setuju. Hal ini menunjukkan rendahnya keinginan karyawan mencari informasi lowongan pekerjaan di tempat lain karena karyawan merasa sudah nyaman bekerja di PT. Teguhkarsa Wanalestari disebabkan perusahaan telah memberikan fasilitas yang baik.

Tidak dapat dipungkiri ketika semakin lama tuntutan hidup cenderung meningkat, sehingga karyawan akan mudah mencari pekerjaan di tempat lain. Akan tetapi, ketika perusahaan dapat melakukan upaya dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut, maka keinginan berpindahanya karyawan dalam bentuk pencarian informasi pekerjaan di tempat lain dapat berkurang.

### **3. Kemungkinan Meninggalkan Perusahaan Bila Ada Kesempatan Yang Lebih Baik**

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kemungkinan meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**

#### **Tanggapan Responden Mengenai Kemungkinan Meninggalkan Perusahaan Bila Ada Kesempatan Yang Lebih Baik Pada Karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari**

<b>No</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Setuju	5	7,69
2	Setuju	35	53,84
3	Cukup Setuju	18	27,69
4	Tidak Setuju	7	10,78
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian*

Dari tabel 5.19 dapat dilihat tanggapan responden mengenai kemungkinan meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik. Dari 65 orang responden, terdapat frekuensi tertinggi yaitu 35 orang atau 53,84% menyatakan setuju, 18 orang atau 27,69% yang menyatakan cukup setuju, 7 orang atau 10,78% yang menyatakan tidak setuju, , dan 5 orang atau 7,69% yang menyatakan sangat setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari tanggapan responden dilihat dari kemungkinan meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik pada karyawan PT. Teguhkarsa Wanalestari dikategorikan setuju dengan jumlah frekuensi jawaban terbanyak yaitu 35 orang atau 53,84% menyatakan setuju.



**Tabel 5.20**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap *Turnover Intention* Karyawan**  
**Pada PT. Teguhkarsa Wanalestari**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
1.	Berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat	5	35	18	7	0	65	3,58	Tinggi
		25	140	54	14	0	233		
2.	Mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain	1	25	30	9	0	65	3,27	Cukup
		5	100	90	18	0	213		
3	Kemungkinan meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik	17	31	16	1	0	65	3,98	Tinggi
		85	124	48	2	0	259		
<b>Jumlah</b>		<b>23</b>	<b>91</b>	<b>64</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>705</b>	<b>10,83</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>235</b>	<b>3,61</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data Olahan hasil penelitian, 2021*

Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Kemungkinan meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik” dengan nilai rata-rata sebesar 3,98. Ini berarti karyawan kantor bagian kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari memiliki kemungkinan meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban

responden ditunjukkan pada pernyataan “Mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain” dengan nilai rata-rata sebesar 3,27. Dari hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa Variabel *Turnover Intention* memiliki rata-rata 3,61 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kriteria **tinggi**. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kantor bagian kebun PT. Teguhkarsa Wanalestari memiliki *Turnover Intention* yang tinggi kepada perusahaan.

### 5.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

#### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* dimana jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai  $r$  hitung dalam uji ini adalah person correlation antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai  $r$  tabel dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan :  $r_{tabel} = N - 2$ ;  $r_{tabel} = 65 - 2$ ;  $r_{tabel} = 63$ ;  $r_{tabel} = 0,2441$ . Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut:

**Tabel 5.21**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	r hitung	r table	Keputusan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,387	0,2441	Valid
	X1.2	0,611	0,2441	Valid
	X1.3	0,458	0,2441	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,750	0,2441	Valid
	X2.2	0,837	0,2441	Valid
	X2.3	0,758	0,2441	Valid
	X2.4	0,850	0,2441	Valid
	X2.5	0,353	0,2441	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,396	0,2441	Valid
	Y2	0,595	0,2441	Valid
	Y3	0,362	0,2441	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.21 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 65 orang, maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai

*Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.22**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Komitmen Organisasi (X1)	0,666	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,863	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,635	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.22 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

#### 5.4 Uji Asumsi Klasik

##### 5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dasar pengambilan uji normalitas, jika Sig (signifikansi) > 0,05 maka data berdistribusi normal namun sebaliknya jika nilai Sig (signifikansi) < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

Pengujian normalitas ini dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test*, dengan melihat nilai *kolmogorov* dan *Asymp.Sig* nya. Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka distribusinya normal, sebaliknya jika lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2013:163). Hasil pengujian untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 5.23 berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39020154
	Most Extreme Absolute Differences	.060
Positive		.060
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Dari uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 5.5 Analisis Regresi Linear berganda

### 5.5.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent (variabel terikat) dapat diprediksi melalui variabel independent (variabel bebas) secara individual, atau berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel. Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a - b_1X_1 - b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = *Turnover Intention*
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Komitmen Organisasi
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Kepuasan Kerja
- X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasi
- X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja
- e = Epsilon (faktor lainnya)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 21. diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi sederhana sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 5.24**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.707	.360		1.967	.054
1 Komitmen_organisasi	-.441	.092	-.446	-4.798	.000
Kepuasan_kerja	-.321	.068	-.439	-4.725	.000

a. Dependent Variable: Turnover\_intention  
Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear sederhana dalam analisis ini adalah :

$$Y = 0,707 - 441X_1 - 0,321X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- Konstanta sebesar 0,707, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Turnover Intention adalah sebesar 0,707.

- b. Nilai  $B_1 = -0,441$  menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $-0,441$  maka *Turnover Intention* mengalami penurunan sebesar  $-0,441$  dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- c. Nilai  $B_2 = -0,321$  menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $-0,321$  maka *Turnover Intention* mengalami penurunan sebesar  $-0,321$  dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

### Pengujian Signifikan Uji t dan Uji f

Uji t digunakan untuk membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu bila t hitung  $>$  t tabel berarti bahwa variabel independen mampu mempengaruhi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika t hitung dengan t tabel yaitu bila t hitung  $<$  t tabel berarti bahwa variabel independennya tidak mampu mempengaruhi terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi  $t_{hitung}$  dengan ketentuan:

- Jika signifikansi  $t_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima
- Jika signifikansi  $t_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Ketentuan uji t adalah  $H_0$  dapat diterima jika t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel dan  $H_a$  diterima apabila t hitung lebih besar daripada t tabel.

Berdasarkan tabel distribusi *t student* dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$= \alpha/2 \quad : n-k-1$$

$$= 0,05/2 \quad : 65 - 2 - 1$$

= 0,025 : 62

= 1,9989

Ket:

n = banyaknya responden

k = jumlah variabel bebas

Pada t tabel hasilnya adalah -1,9989. Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.25**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.707	.360		1.967	.054
1 Komitmen_organisasi	-.441	.092	-.446	-4.798	.000
Kepuasan_kerja	-.321	.068	-.439	-4.725	.000

a. Dependent Variable: Turnover\_intention

Sumber: Data Olahan, 2021

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

**H1 : Komitmen Organisasi Sangat Berpengaruh negatif dan Signifikan Terhadap Turnover Intention**

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Hi : Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Pada variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) nilai t hitung  $-4,798 >$  nilai t tabel  $-1,9989$  artinya Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

**H2 : Kepuasan kerja Berpengaruh negatif dan Signifikan Terhadap Turnover Intention**

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hi : Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) nilai t hitung  $-4,725 >$  nilai t tabel  $-1,9989$  artinya Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali; 2013; 98). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- (a) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ .

F tabel dicari dengan rumus :

$$(k ; n-k)$$

Keterangan:  $k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah observasi data

$$k = 2, n=65$$

$$(2 ;65-2)$$

$$(2 ;63)$$

Maka nilai F tabel penelitian ini adalah 3,143. Berikut disajikan tabel analisis

Uji F:

**Tabel 5.26**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.361	2	5.680	36.142	.000 <sup>b</sup>
Residual	9.744	62	.157		
Total	21.105	64			

a. Dependent Variable: Turnover\_intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_kerja, Komitmen\_organisasi

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.26 diketahui bahwa F hitung sebesar 36,142. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. F tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 3,143. Karena nilai F hitung 36,142 lebih besar dari F tabel 3,143, artinya hal ini menyebabkan  $H_0$  diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ )) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat *Turnover Intention*.

## 5.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinansi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar variabel koefisien determinasinya

semakin baik variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi akan berkisar dari 0 sampai 1. Jika nilai koefisien determinasi kecil dari 1, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terbatas. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi hampir mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai R atau  $R^2$  dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.523	.39645

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_kerja, Komitmen\_organisasi

b. Dependent Variable: Turnover\_intention

Sumber: *Olahan Data, 2021*

Berdasarkan tabel 5.27 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,734. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,538. Yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*) adalah sebesar 53,8%. Dan sisanya (46,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui atau yang tidak terdapat dalam penelitian

## 5.1 Pembahasan

### 5.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi karyawan PT. Teguhkarsa Warnalestari tergolong tinggi. Dari hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki rata rata 3,97 berada di rentang skala (3,40-4,19), sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi tergolong kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa Komitmen Organisasi karyawan PT. Teguhkarsa Warnalestari tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 5.24, diperoleh nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) = -0,441, jika variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) ditingkatkan 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) Akan menurun sebesar -0,441 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya, jika variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) turun 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar -0,441 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara ( $X_1$ ) dan (Y). berdasarkan hasil uji t Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) menghasilkan  $t_{hitung} -4,798 > t_{tabel} -1,9989$  disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima artinya faktor Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention*. Angka negatif ini dimaksud adalah semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin rendah.

Dalam penelitian Yakin (2013) Menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang disebabkan oleh banyaknya tawaran yang lebih menguntungkan dari perusahaan luar sehingga menyebabkan tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi.

Begitu pula dengan Sutanto dan Gunawan (2015) mengenai *turnover intentions* diketahui bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memberikan kontribusi besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari uraian uraian di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam berfikir sehingga komitmen organisasi akan dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk berada dalam posisi yang aman.

### **5.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja karyawan PT. Teguhkarsa Warnalestari tergolong tinggi. Dari hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki rata rata 3,52 berada di rentang skala (3,40-4,19), sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja tergolong kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Teguh karsa warna Lestari tergolong tinggi. Artinya, dalam

pekerjaannya, mereka memenuhi keinginan perusahaan dan perusahaan memenuhi keinginan karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 5.24 diperoleh nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) = -321, jika variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan 1 satuan maka turnover Intentions your akan menurunkan sebesar -321 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya, jika variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) turun 1 satuan maka *Turnover Intentions* (Y) akan meningkat sebesar -321 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara ( $X_2$ ) dan (Y).

Berdasarkan hasil uji t kepuasan kerja ( $X_2$ ) menghasilkan  $t_{hitung} -4,725 > t_{tabel} -1,9989$  disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima artinya faktor kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Angka negatif ini dimaksud adalah semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi. sebaliknya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat *turnover Intention* karyawan akan semakin rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudita (2015) Yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kepuasan Kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidak puas kerja telah sering di identifikasikan sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu

meninggalkan pekerjaannya. Novialdi (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Intensi untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover* sebelumnya.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover Intention yang dilakukan Sudita (2015) Yang menemukan kesimpulan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

### **5.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel turnover Intention karyawan PT. Teguhkarsa Warnalestari tergolong tinggi. Dari hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa Variabel *Turnover Intention* memiliki rata rata 3,61 berada di rentang skala (3,40-4,19), sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Turnover Intention* tergolong kategori tinggi. dengan demikian, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa *turnover Intention* PT. Teguhkarsa warnalestari tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi berganda diperoleh persamaan  $Y = 0,707 - 0,441X_1 - 321X_2$ . Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi  $b_1$  dan  $b_2$  bernilai negatif. Hal ini menunjukkan variabel variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan penurunan pada variabel terikatnya. Dari uji simultan, dapat dilihat bahwa uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung} = 36,142$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. karena  $F_{hitung} 36,142 > F_{tabel} 3,143$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention*. Nilai  $R^2$  sebesar 0,538 yang

mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*) adalah sebesar 53,8%. Dan sisanya yaitu sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui atau tidak terdapat dalam penelitian.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perputaran karyawan (*turnover intention*). Perputaran karyawan dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi. Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi.

Dari hasil uji, diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi perputaran karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan karyawan tentang kepuasan kerja lebih penting dari komitmen organisasi dalam keputusan tetap bekerja di PT. teguh karsa warna Lestari di Kabupaten Siak.

Menurut Robbins (2009:78) kepuasan kerja adalah “ sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin

banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Teguhkarsa Wanalestari di Kabupaten Siak, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil uji hipotesis, Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intentions*. Artinya, semakin meningkat faktor Komitmen Organisasi maka akan menurunkan *Turnover Intentions*.
2. Dari hasil uji hipotesis, Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intentions*. Artinya, semakin meningkat faktor kepuasan kerja maka akan menurunkan *Turnover Intentions*.
3. Dari hasil uji simultan, Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama sama berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin meningkat faktor Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja maka akan menurunkan *Turnover Intention*.

### 1.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dikemukakan, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja dan karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan lebih optimal lagi, sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover intentions* yang tidak dikehendaki yang dapat merugikan perusahaan.

b. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, sebaiknya perusahaan memperhatikan tugas-tugas yang diberikan kepada perusahaan agar karyawan merasa senang dengan tugas-tugas yang diberikan dan dapat mengerjakan dengan hati senang. Selain itu, untuk memperbaiki kepuasan kerja, sebaiknya perusahaan memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya. Dengan sesuainya pekerjaan dengan kemampuan menjadikan karyawan lebih produktif dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Kemudian, untuk mengurangi indeks *turnover Intentions*, sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi resiko dari kemungkinan keluarnya karyawan dari perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* yang memiliki nilai sebesar 53,8%, maka berarti masih terdapat banyak variabel lain sebesar 46,2% yang mungkin mempengaruhi *turnover intentions* yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andestia, I. 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions*.  
Karyawan Outsourcing PT XYZ Kantor Pusat Jakarta. Skripsi.
- Budi, Purbayu, Santosa. Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Culpeper, Jonathan. 2011. *Impoliteness: Using Language to Cause Offence*.  
(*Studies in Interactional Sociolinguistics*). Cambridge. University Press
- Davis, Keith & John W. Newstorm. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta:  
Erlangga
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan  
Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V. A Yuwono. Penerbit  
Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,  
Universitas Diponegoro, Semarang.
- Grant Kent, David W. Cravens, George S. Low and William C. Moncrief. 2001.  
*“The Role of Satisfaction With Territory Design on the Motivation,  
Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople”*. Journal of the Academy  
of Marketing Science. Volume 29. Nomor 2. Hal 165-178
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2008. *Behavior In Organization*. Eighth  
Edition. Prentice Hall, New Jersey.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*.  
Yogyakarta: BPFE UGM

Hasibuan, SP. Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi.  
Bumi Aksara, Jakarta

Jimad, Habibullah. 2011. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover*, Jurnal Bisnis & Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandarlampung Volume 7 No. 2 155-163

Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, 305-320

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Nayaputera, Yatna. (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee di PT. Plaza Indonesia Realty Tbk*. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia

Novliadi, Ferry. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Skripsi: Program Strata-1 Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara

- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timonthy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. & Timonthy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. USA: Pearson International Edition, Prentice – Hall
- Rodly, I. A. 2012. *Turnover Karyawan Kajian Literatur*. Buku Online, <https://www.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Ksryawan-Kajian-Literatur>
- Siregar, Amran. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pers
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sudita, I Nyoman. 2015. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman)*. Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 6(1), h. 89 – 99.

- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. P
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Sutanto, E.M., dan Gunawan, C. (2013). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover intention*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1), 76-88.
- Wijaya A. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Program Pasca Sarjana Universitas Wijaya Mukti Bandung.
- Yaqin, Muhammad Ainul, 2013, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KJPP Toha*, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 2

