

PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASIDAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVERINTENTION* PADA KARYAWAN PT NESIA PAN PACIFICKNIT DI KABUPATEN SEMARANG

Nanin Pratiwi¹, Silvia Hendrayanti²
^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang
Jl. Menoreh Utara Raya No.11, Sampangan, Kec. Gajahmungkur,
Kota Semarang, Jawa Tengah 50232
e-mail: [1nann.niin@gmail.com](mailto:nann.niin@gmail.com) [2silvia_hendrayanti@yahoo.com](mailto:silvia_hendrayanti@yahoo.com)

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang. Variabel independen Kepuasan Kerja (X_1) Budaya Organisasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan variabel dependen adalah *Turnover Intention* (Y). Populasi penelitian ini adalah berjumlah 1006 orang dan untuk sampel menggunakan teknik *purpose sampling* diketahui sebesar 60 orang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuantitatif menggunakan kuesioner. Untuk pengujian instrumen menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,679$ dengan tingkat signifikansi $0,099$; karena $t_{hitung} -0,679 < 1,670$ signifikansi lebih besar dari $0,05$ ($0,099 > 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar $-0,232$, maka Tidak adanya pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang, variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,169$ dengan tingkat signifikansi $0,867$; karena $t_{hitung} -0,169 < t_{tabel} 1,670$; signifikansi lebih besar dari $0,05$ ($0,867 > 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar $-0,047$, maka Tidak adanya pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang, variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,514$ dengan tingkat signifikansi $0,000$; karena $t_{hitung} 4,514 > t_{tabel} 1,670$; signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar $1,077$, maka variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan sehingga akan membuat *turnover intention* karyawan akan menurun.

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

Abstract

Human resources (HR) are one of the important assets of an organization that can mobilize other resources. This research aims to determine the influence of job satisfaction, organizational culture and organizational commitment on turnover intention among PT Nesia Pan Pacific Knit employees in Semarang Regency. The independent variables are Job Satisfaction (X_1), Organizational Culture (X_2), Organizational Commitment (X_3) and the

dependent variable is Turnover Intention (Y). The population of this study was 1006 people and the sample using purpose sampling technique was known to be 60 people. The data collection technique is a quantitative method using a questionnaire. To test the instrument using the Multiple Linear Regression Analysis method. The results of the research show that the Job Satisfaction variable obtained a t value of -0.679 with a significance level of 0.099; because $t_{count} -0.679 < 1.670$, the significance is greater than 0.05 ($0.099 > 0.05$) and the regression coefficient has a negative value of -0.232, then there is no negative influence between Job Satisfaction on Turnover Intention among PT Nesia Pan Pacific Knit Employees in the Regency Semarang, the Organizational Culture variable obtained a t value of -0.169 with a significance level of 0.867; because $t_{count} -0.169 < t_{table} 1.670$; significance is greater than 0.05 ($0.867 > 0.05$) and the regression coefficient has a negative value of -0.047, so there is no influence between Organizational Culture on Turnover Intention among PT Nesia Pan Pacific Knit employees in Semarang Regency, the Organizational Commitment variable obtained a value t_{count} is 4.514 with a significance level of 0.000; because $t_{count} 4.514 > t_{table} 1.670$; The significance is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$) and the regression coefficient has a positive value of 1.077, so the organizational commitment variable has a positive and significant effect on Turnover Intention. It is recommended that companies pay attention to the conditions of the employee's work environment so that employee turnover intention will decrease.

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

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini berkembang semakin pesat, sehingga perusahaan didalam mengolah usahanya diharapkan mampu tetap bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah Perusahaan (Hasibuan, 2019)

Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Turnover karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Sudarmayanti (2019) menambahkan bahwa biaya atau kerugian atas adanya *turnover* meliputi biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen (antara lain biaya iklan, biaya agen) dan biaya pencarian; biaya tidak langsung misalnya biaya-biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru; dan kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan (Junaidi et al., 2020).

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk

meninggalkan perusahaan. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadiannya dengan pekerjaan.

Menurut Luthans (2018) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Meyer dan Allen (2019) mendefinisikan komitmen organisasi secara mendasar dibagi dalam komitmen sikap dan komitmen perilaku. Komitmen sikap didefinisikan sebagai sebuah sikap yang ditujukan pada proses dimana orang mulai berpikir hubungan mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Nagar (2018) Komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dengan organisasi tersebut. Komitmen karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dengan keterlibatannya secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Simanjuntak, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager HRD PT Nesia Pan Pacific Knit, ditemukan adanya masalah tentang turnover intention. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1
Data Turnover Karyawan perbulan PT Nesia Pan Pacific Knit Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah KaryawanMasuk	Jumlah KaryawanKeluar
1	Januari	0	3
2	Februari	3	7
3	Maret	1	5
4	April	2	4
5	Mei	5	2
6	Juni	1	6
7	Juli	7	2
8	Agustus	10	7
9	September	2	5
10	Oktober	6	7
11	November	3	5
12	Desember	7	2

Sumber : PT Nesia Pan Pacific Knit Tahun 2022

Peneliti melakukan wawancara dari Manager HRD, adanya fenomena yang menunjukkan bahwa karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain gaji, perawat juga merasa kurang puas dengan sistem promosi karyawan yang kurang jelas maupun sistem reward dan rekan kerja yang kurang pandai secara teknis dan tidak mendukung secara sosial secara bekerja. Pekerjaan sering melihat penggajian sebagai refleksi cara pandang manajemen terhadap kontribusi pekerjaan kepada organisasi, pengembangan karir dan proses peluang promosi terlihat mempunyai dampak yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Adanya kecenderungan kurangnya komitmen para karyawan hal itu dapat disimpulkan karena adanya banyak keinginan karyawan untuk mengajukan surat pengunduran diri kepada supervisor setiap bagian ketika ada beberapa karyawan yang bermasalah, mereka tidak mempertahankan diri mereka di perusahaan tersebut apabila mendapat surat peringatan (sp) tetapi justru ingin mengajukan surat pengunduran diri, tentu

saja hal ini tidak baik untuk berlangsungnya perusahaan di kemudian hari.

Beberapa penelitian sebelumnya melahirkan *research gap* karena hasil penelitian mereka mengalami inkonsistensi. Perbedaan tersebut peneliti rangkum dalam tabel berikut di bawah ini:

Tabel 2
Research GAP

No.	<i>Research GAP</i>	Hasil Penelitian	Peneliti
1.	Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Terdapat pengaruh positif	Muhammad Irfan Nasution, 2019. Budi Wahono, 2021
		Terdapat pengaruh negatif	Ranto P Sihombing, 2019 Desi Permata Sari, 2019 Firda Apriani, 2020 Lasmi Novia, 2020 Suryaman, 2021 Umi Kalsum, 2022
2.	Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Terdapat pengaruh positif	Muhammad Irfan Nasution, 2019. Budi Wahono, 2021
		Terdapat pengaruh negatif	Ranto P Sihombing, 2019. Desi Permata Sari, 2019. Lasmi Novia, 2020 Suryaman, 2021 Umi Kalsum, 2022
3.	Komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Terdapat pengaruh positif	Desi Ariani, 2019 Budi Wahono, 2021
		Terdapat pengaruh negatif	Muhammad Irfan Nasution, 2019. Ni Luh Sili Antari, 2019 Made Surya Putra, 2019 Firda Apriani, 2020. Lasmi Novia, 2020 Suryaman, 2021 Umi Kalsum, 2022

Sumber : Penelitian terdahulu 2019-2022

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul, **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT NESIA PAN PACIFIC KNIT DI KABUPATEN SEMARANG”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang?
- b. Apakah Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang?
- c. Apakah Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang?

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.

1.3 Kajian variabel

Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *Turnover Intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 2018).

Kepuasan Kerja

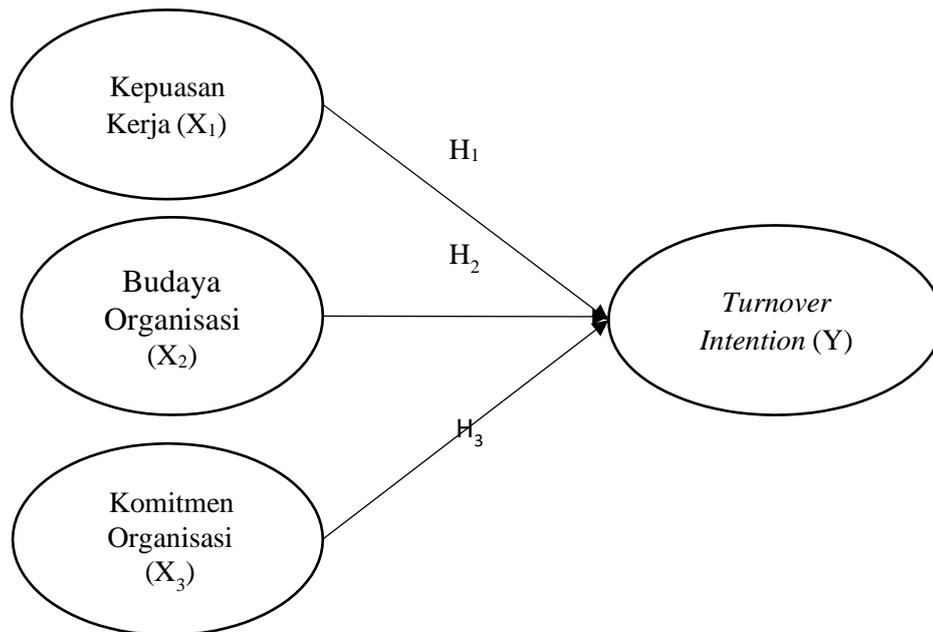
Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik- karakteristiknya.

Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Fahmi, 2018).

Komitmen Organisasional

Simamora (2018) secara sederhana komitmen organisasi merupakan perilaku seseorang terhadap suatu lingkungan organisasi kerja, dimana perilaku ini memiliki kepercayaan diri pada tingkat yang tinggi dan mencapai tujuan dalam organisasi kerja.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

1.4 Hubungan antar variabel

Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Luthans (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Variabel Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Erni 2019). Sedangkan menurut Kreitner (2019) Budaya organisasi adalah satu wujud tanggapan yang dimiliki, yang diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Mangkunegara (2019) secara sederhana komitmen organisasi merupakan perilaku seseorang terhadap suatu lingkungan organisasi kerja, dimana perilaku ini memiliki kepercayaan diri pada tingkat yang tinggi dan mencapai tujuan dalam organisasi kerja. Secara hal pribadi menjelaskan seorang individu dalam organisasi dimana individu mau bekerja dan berniat menjadi anggota organisasi dan ikut serta untuk mencapai tujuan organisasi kerja.

1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang ingin dipecahkannya (Ferdinand, 2019). Berdasarkan masalah diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

H₁ : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.

- H₂ : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.
- H₃ : adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.

2 METODE

2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Adapun yang dijadikan sebagai populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang 1006 karyawan

2.2 Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2008) adalah Sebagian dari populasi yang karakteristiknya diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari jumlah populasi). Rumus Hair et al (2019) digunakan karena ukuran populasi diketahui pasti tapi terlalu banyak. Untuk mengetahui sampel penulis memakai rumus sbb:

$$N = (15^{S/D} 20) \times K$$

$$N = 15 \times 4$$

$$N = 60$$

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Metode Pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berupa pernyataan tertulis, yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.

2.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data sangat berpengaruh terhadap hasil data yang dikumpulkan. Kegiatan dalam analisis data ini dimulai dari mengelompokkan data berdasarkan variabel dan karakteristik data, coding, tabulasi hingga mengolah data. Untuk mendapatkan hasil analisis yang lebih teliti dan dipercaya, maka peneliti ini menggunakan software SPSS versi 20.0 untuk memudahkan dalam menghitung data. Data yang terkumpul diolah ke dalam Analisis Regresi Berganda dan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari beberapa uji lainnya yaitu, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Hipotesis. u

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Kenormalan data dapat diuji dengan Kolmogorov-Smirnov dengan hasil data seperti pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.8333333
	Std. Deviation	1.29268795
	Absolute	.118
Most Extreme Differences	Positive	.118
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.910
Asymp. Sig. (2-tailed)		.379

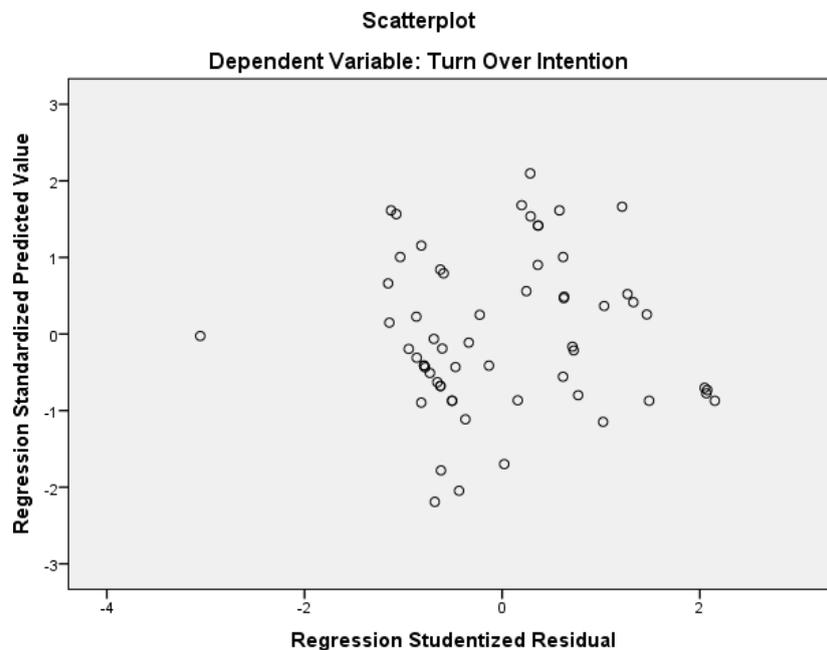
Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar Nilai $Sig(n)0.379 > 0.05$ mempunyai arti bahwa data berdistribusi normal.

B. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji Heterokedastisitas terlihat pada gambar dibawah ini

Gambar 2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil analisis pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dipastikan tidak terjadi gejala Heterokedastisitas.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VI F
1		
(Constant)		
Kepuasan Kerja	.448	2.234
Budaya Kerja	.457	2.189
Komitmen Organisasi	.835	1.198

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah Data 2023

Melihat hasil pada tabel 4 hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

C. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pengolahan data melalui program SPSS menghasilkan output data seperti di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.022	4.363		.234	.816
	Kepuasan Kerja	-.232	.138	-.203	-.679	.099
	Budaya Organisasi	-.047	.276	-.021	-.169	.867
	Komitmen Organisasi	1.077	.239	.549	4.514	.000

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan uji statistik regresi yang telah dilakukan dapat disusun persamaan matematis dari penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1,022 + 0,232X_1 - 0,047X_2 + 1,077X_3$$

D. Uji Hipotesis

A. Hasil Uji T (Parsial)

Hasil uji t terlihat pada tabel berikut ini bahwa semua variabel signifikan karena angka probabilitas lbh kecil (<) dari taraf signifikansi 0.05:

Tabel 6
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.022	4.363		.234	.816
	Kepuasan Kerja	-.232	.138	-.203	-.679	.099
	Budaya Organisasi	-.047	.276	-.021	-.169	.867
	Komitmen Organisasi	1.077	.239	.549	4.514	.000

Sumber : Data primer diolah (2023).

B. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.290	.252	3.088

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,252. Hal ini berarti 25,20% *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Komitmen organisasi (X₃), sedangkan sisanya yaitu 71,00% *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

C. Hasil Uji Statistik Simultan (F test)

Tabel 8
Hasil Uji Statistik Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	217.679	3	72.560	7.610	.000 ^b
	Residual	533.921	56	9.534		
	Total	751.600	59			

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Dari tabel 4.12 hasil pengujian yang didapat yaitu F_{hitung} 7,610 dan Sig 0,000^a, karena F_{hitung} 7,610 > dari F_{tabel} 2,27 dan signifikasi 0,000 < 0,05. Dengan kata lain model

yang digunakan sesuai dengan ketentuan

Pembahasan Hasil Penelitian

A. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,679 dengan tingkat signifikansi 0,099; karena $t_{hitung} -0,679 < t_{tabel} 1,670$ signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,099 > 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,232. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang maka data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap *turnover* dan bukan berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain (Andini, 2006). Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Witasari (2009) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,169 dengan tingkat signifikansi 0,867; karena $t_{hitung} -0,169 < t_{tabel} 1,670$; signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,867 > 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,047. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia

Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Permata Sari (2019), Made Surya Putra (2019), yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Menurut Robbins and Judge (2018) budaya organisasi padatan memiliki dampak yang cukup kuat dan berpengaruh besar terhadap perilaku pekerja dan secara khusus menurun *turnover intention*, begitupun sebaliknya. Sehingga karyawan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau komitmen tetapi sebagai implikasinya bekerja dan menciptakan diri sendiri, sejak itu seorang perwakilan diantisipasi untuk bisa menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati, bila karyawan ini mampu menerima nilai-nilai utama organisasi seutuhnya. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2014), Indriana (2012) dan Afrita (2017) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

C. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil statistik uji t untuk variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,514 dengan tingkat signifikansi 0,000; karena $t_{hitung} 4,514 > t_{tabel} 1,670$; signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,077. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Sili Antari (2019) yang menyatakan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

7. KESIMPULANDAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Nesia Pan Pacific Knit di Kabupaten Semarang.

b. Saran

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini di antara lain adalah

- i. Pihak perusahaan hendaknya dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara menambah frekuensi training guna meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya karena terbukti dapat meminimalkan tingkat keinginan berpindah.
- ii. Sebaiknya perusahaan menerapkan budaya organisasi yang baik terkait dengan inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas karena terbukti dapat meminimalkan tingkat keinginan berpindah.
- iii. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk memperhatikan gaji atau pendapatan dari setiap karyawan, sehingga komitmen organisasi karyawan akan semakin lebih baik, sehingga tidak menjadi alasan karyawan untuk berpindah.
- iv. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan sehingga akan membuat *turnover intention* karyawan akan menurun.
- v. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan kedepan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan lebih banyak lagi variabel contohnya stress kerja, semangat kerja, dsb, untuk mengukur *turnover intention* ataupun merubah variabel yang pernah digunakan dengan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. 2018. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Desi Permata Sari, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Suka Fajar Solok.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Farida, Umi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Firda Apriani. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta.
- Hasibun, S.P Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Alex, S.Nitisemito. 2002. *Manajemen Personal*. Edisi Revisi. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Hartono, Sri & Umi Farida. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Junaidi, A., Hendrayati, S., Nindhita, Y., Hardiyanti, O., & Sari, R. (2020). Management Analysis Journal Analysis of Variables Affecting Brand Loyalty in Junior Crocodile Products at Paragon Mall Semarang Article Information. *Management Analysis Journal*, 9(4). <http://maj.unnes.ac.id>

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2019. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2018. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.
- Made Surya Putra. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan.
- Maizul Rahmizal. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi
- Mangkunegara, A.A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kantor*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Margono, 2014, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Meyer, JP, and Allen N.J, 2018. *A Three Component Conceptualization of organizational Commitment*, *Human Resource Management Review*.