

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Prima Lintas Abadi

Lasata Larasati¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

Email: lalarasati@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

Email: bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Turnover Intention adalah salah satu masalah penting dalam manajemen tenaga kerja. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja diduga sebagai elemen yang memengaruhi pertimbangan karyawan untuk menetap atau berhenti. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kualitas kepuasan kerja karyawan serta pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan di PT Prima Lintas Abadi terhadap *Turnover intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner ke populasi penelitian, yaitu seluruh karyawan PT Prima Lintas Abadi yang berjumlah 53 orang sebagai sampel untuk mengumpulkan data. Instrumen kuesioner dari ketiga variabel yang digunakan pada penelitian ini telah teruji validitas isi dan reliabilitas internalnya. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* dengan teknik analisis regresi linear berganda, yaitu uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh relevan dan negatif terhadap *Turnover intention*. Jika komitmen dan kepuasan kerja karyawan meningkat, kemungkinan mereka untuk berhenti kerja di perusahaan akan menurun.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi keberlangsungan serta daya saing setiap organisasi. Keberhasilan atau tercapainya tujuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja dan komitmen karyawan. Namun, tantangan yang sering dihadapi, yaitu perpindahan atau *turnover* karyawan yang berdampak pada stabilitas operasional, produktivitas, dan finansial organisasi. Fenomena ini sering diawali dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) yang menyebabkan kerugian finansial akibat biaya yang keluar untuk menarik karyawan baru dan *training*, serta hilangnya keahlian dan *human capital* yang berharga (Mobley, 1977; Hom et al., 2017). *Turnover intention* sering kali dijadikan indikator awal terjadinya *turnover* aktual, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi sangat penting bagi pengelolaan tenaga kerja.

Dalam konteks organisasi bisnis, tingginya tingkat *turnover* dapat mengganggu stabilitas tenaga kerja, menurunkan kualitas pelayanan, dan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan data awal yang diperoleh, PT Prima Lintas Abadi mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi dalam dua tahun terakhir, yang berdampak pada meningkatnya biaya penggantian tenaga kerja dan menurunnya efisiensi operasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengidentifikasi elemen-elemen yang memengaruhi kemauan karyawan untuk berhenti dari organisasi. Selain dampak finansial, tingginya *turnover Intention* juga memengaruhi moral dan motivasi karyawan yang bertahan dalam organisasi. Ketika rekan kerja meninggalkan perusahaan, beban kerja biasanya meningkat pada karyawan yang tersisa, yang dapat memicu stres kerja dan pada akhirnya meningkatkan potensi *turnover* lebih lanjut (Hom et al., 2017). Hal ini menandakan bahwa *turnover intention* bukan hanya persoalan individu, tetapi dapat menciptakan efek domino yang mengganggu stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Secara teoritis, *turnover intention* dipandang sebagai salah satu prediktor utama dari perilaku keluar (*actual turnover*) (Mobley, 1977). Model Mobley menjelaskan bahwa niat untuk keluar merupakan hasil dari proses evaluasi individu terhadap kepuasan kerjanya. Ketika seseorang merasa tidak puas, ia akan mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, yang kemudian mendorong munculnya niat untuk keluar. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor yang memengaruhi niat ini menjadi langkah preventif sebelum terjadi *turnover* aktual.

Dalam konteks PT Prima Lintas Abadi, perusahaan ini bergerak di bidang jasa logistik yang sangat bergantung pada keberadaan tenaga kerja berpengalaman. Tingginya *turnover* dalam dua tahun terakhir menimbulkan masalah terkait pelatihan ulang karyawan baru dan ketidakstabilan operasional. Jika fenomena ini terus berlanjut,

perusahaan dapat menghadapi penurunan kualitas layanan dan meningkatnya biaya operasional. Oleh karena itu, memahami determinan *turnover intention* sangat relevan agar manajemen dapat merumuskan kebijakan retensi yang efektif.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih terikat pada prinsip dan visi perusahaan, sehingga kecil kemungkinan mereka untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Meyer & Allen, 1991). Komitmen organisasi memiliki tiga aspek, yakni afektif, normatif, dan kontinuan. Tingkat keterikatan yang rendah sering kali menjadi *early warning system* atau sinyal awal meningkatnya niat karyawan untuk keluar.

Selanjutnya, kepuasan kerja menjadi sebab signifikan yang berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar. Kepuasan ini mencakup berbagai perspektif sebagaimana remunerasi, peluang kenaikan, interaksi dengan pimpinan, dan lingkungan kerja (Judge et al., 2020). Karyawan yang merasa tidak puas cenderung mencari peluang karier lain. Maka dari itu, menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja adalah cara efektif untuk menurunkan *turnover intention* dan menaikkan retensi tenaga kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua elemen penting yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Meyer & Allen, 1991; Tett & Meyer, 1993). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hubungan emosional karyawan terhadap perusahaan, yang mencakup kesediaan untuk bertahan dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan (Meyer & Allen, 1991). Sementara itu, kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, termasuk aspek gaji, kondisi kerja, hubungan sosial, dan peluang pengembangan karier (Judge et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Mobley (1977) dan diperkuat oleh Hom et al. (2017) mengemukakan bahwa kecilnya kepuasan kerja dan lemahnya komitmen organisasi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari peluang karier lain. Dengan kata lain, meningkatnya kualitas kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk berhenti. Berlandaskan keadaan tersebut, studi ini bermaksud mengevaluasi pengaruh dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan berkenaan *turnover intention* di PT Prima Lintas Abadi, sehingga diharapkan dapat memberikan pengarahannya pada perusahaan dalam mengatur strategi retensi tenaga kerja yang efektif.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi digambarkan sebagai kondisi psikis yang mencerminkan keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan seorang individu terhadap organisasinya. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi terdiri atas tiga elemen penting, yakni komitmen afektif, normatif, dan kontinuan. Komitmen afektif, sebagai contohnya adalah kondisi saat karyawan ingin tetap di perusahaan karena memiliki ikatan emosional. Komitmen normatif muncul dari rasa tanggung jawab moral atau kewajiban untuk tetap bekerja dalam organisasi, biasanya dipengaruhi oleh norma sosial atau pelatihan sebelumnya. Sedangkan komitmen berkelanjutan timbul karena pertimbangan rasional mengenai biaya yang ditanggung jika harus keluar dari organisasi, seperti kehilangan pendapatan atau ketidakpastian pekerjaan baru. Tingkat komitmen yang tinggi, khususnya komitmen afektif, sangat penting karena berkaitan erat dengan perilaku kerja positif, loyalitas tinggi, serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya, komitmen yang rendah cenderung dikaitkan dengan meningkatnya *turnover intention*, yang dapat membebani organisasi secara berkelanjutan, baik dari sudut anggaran ataupun kontinuitas operasional.

B. Kepuasan Kerja

Perasaan positif atau menyenangkan yang didapat perseorangan terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan disebut juga sebagai kepuasan kerja. Menurut Judge et al. (2020), kepuasan kerja mencakup dimensi seperti kompensasi, kondisi kerja, pengakuan, hubungan sosial di tempat kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan terasa semakin meningkat bersamaan jika harapan dan kebutuhan karyawan dalam aspek-aspek tersebut terpenuhi. Teori *Job Characteristics Model* yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976) menyebutkan bahwa lima karakteristik inti pekerjaan, seperti ragam kapabilitas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan *feedback* berdampak pada tingkat kepuasan kerja melalui peningkatan dorongan internal. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna dan mereka memiliki kontrol atas cara kerja mereka, mereka cenderung lebih puas dan loyal. Sebaliknya, jika karyawan mengalami ketidakpuasan karena gaji yang tidak kompetitif, beban kerja yang berlebihan, atau hubungan kerja yang buruk, mereka akan lebih mungkin untuk mengalami stres, penurunan produktivitas, hingga mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian Wulandari et al. (2024) juga mencatat, meskipun kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan seringkali menjadi sumber kepuasan

yang tinggi, aspek gaji terkadang masih menjadi area dengan tingkat kepuasan yang lebih rendah. Selain aspek gaji dan kompensasi yang adil, perusahaan perlu menciptakan dan memastikan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk bisa mencapai kepuasan kerja yang optimal sekaligus meningkatkan kinerja karyawan (Wulandari *et al.*, 2024). Maka, manajemen harus meninjau kepuasan kerja karyawan sebagai bagian penting dari menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

C. *Turnover Intention*

Keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau yang dikenal sebagai *turnover intention*, muncul sebagai hasil dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan secara berkelanjutan, serta pertimbangan terhadap peluang kerja alternatif di luar organisasi (Mobley, 1977). *Turnover intention* bukan hanya indikator awal dari perilaku keluar yang sesungguhnya, tetapi juga sering kali berfungsi sebagai sinyal bagi organisasi bahwa terdapat masalah internal yang belum terselesaikan. Faktor-faktor yang paling umum memengaruhi *turnover intention* meliputi rendahnya kepuasan kerja, lemahnya komitmen organisasi, kurangnya dukungan dari pimpinan, serta budaya kerja yang tidak kondusif. Sejalan dengan hal tersebut, studi yang dilakukan Winarno, Prasetyo, Lurlehan, dan Wardhani (2022) menemukan bahwa praktik SDM yang baik, termasuk dukungan dan keterlibatan karyawan, secara tidak langsung efektif dalam mengurangi niat karyawan untuk berhenti. Di samping itu, Pratomo dan Suhartati (2021) mengemukakan bahwa implementasi kuat Manajemen Berbasis Nilai (VBM), seperti AKHLAK di BUMN Indonesia, membuat karyawan merasa lebih selaras dengan nilai-nilai perusahaan. Keselarasan dan terpenuhinya kebutuhan karyawan sangat penting, sebab Hom et al. (2017) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa kebutuhan psikologis dan profesional mereka tidak terpenuhi, mereka akan mulai mencari alternatif lain yang dirasa lebih menjanjikan, dan pada akhirnya memutuskan untuk keluar. Oleh karena itu, organisasi yang ingin mempertahankan tenaga kerjanya perlu memahami bahwa *turnover intention* adalah fenomena yang kompleks dan multidimensional, dan tidak cukup hanya dengan memberikan kompensasi yang tinggi tanpa mengelola aspek psikososial dalam lingkungan kerja.

D. Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Berbagai studi menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tett dan Meyer (1993) menyatakan bahwa meningginya komitmen—terutama komitmen afektif—rendah kemungkinan seorang karyawan memiliki keinginan berhenti. Hal ini terjadi pada karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi cenderung merasa nyaman, dihargai, dan percaya terhadap misi serta visi perusahaan, sehingga merasa enggan untuk meninggalkannya. Komitmen normatif juga dapat berperan dalam menahan niat keluar, meskipun efeknya tidak sekuat komitmen afektif. Sebaliknya, komitmen berkelanjutan, meskipun mampu menahan *turnover* dalam jangka pendek, dapat berubah jika individu merasa ada alternatif yang lebih menguntungkan secara material. Maka dari itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang dapat memperkuat keterikatan emosional melalui budaya kerja yang positif, transparansi, pengembangan karier, serta apresiasi terhadap kontribusi karyawan, bukan hanya memenuhi kebutuhan finansial.

E. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

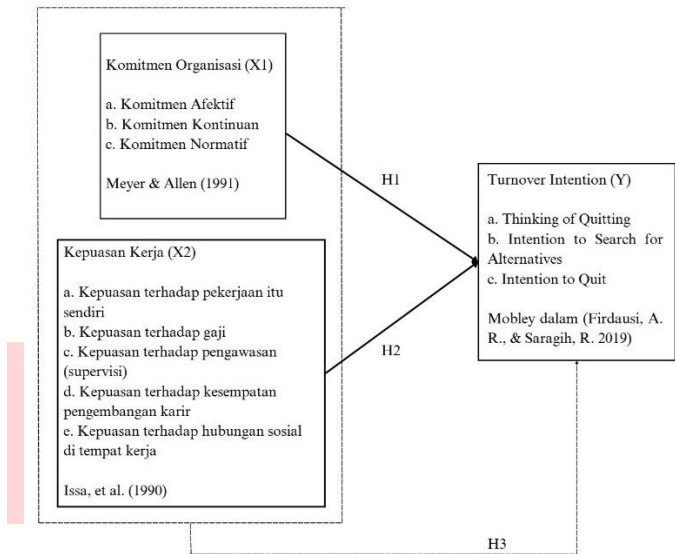
Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai salah satu prediktor paling kuat dari *turnover intention*. Griffeth, Hom, dan Gaertner (2000) dalam meta-analisisnya menemukan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja berbanding lurus dengan meningkatnya keinginan karyawan untuk berhenti. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka cenderung mengalami penurunan motivasi, kelelahan emosional, serta meningkatnya keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan, baik dari segi gaji, penghargaan, maupun hubungan kerja, menunjukkan kecenderungan lebih besar untuk bertahan dan berkembang bersama organisasi. Akhirnya, esensial bagi perusahaan untuk secara rutin dan teratur mengevaluasi kepuasan kerja karyawan, termasuk menyediakan ruang untuk partisipasi, sistem kompensasi yang adil, dan jalur karier yang jelas. Jika organisasi mampu membuat iklim kerja yang mendukung dan memenuhi harapan karyawan, maka risiko *turnover intention* dapat ditekan secara signifikan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu secara konsisten mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan dua elemen penting dalam menurunkan *turnover intention*. Studi Prajogo et al. (2016) di sektor jasa menemukan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menurunkan keinginan berhenti, sementara komitmen organisasi bertindak sebagai penguat loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Hom et al. (2017) memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa kombinasi antara tingginya kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat membuat turun *turnover intention* hingga 60%, mencerminkan sinergi antara faktor afektif dan instrumental

dalam retensi karyawan. Penelitian klasik oleh Tett dan Meyer (1993) juga menegaskan bahwa kedua variabel ini mampu menjelaskan sebagian besar varian dalam model prediksi turnover, sehingga penting untuk dijadikan dasar dalam merancang kebijakan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

G. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Data Olahan Penulis (2025)

III. METODOLOGI PENELITIAN

studi ini memakai kerangka kuantitatif guna memperoleh pengukuran fakta sosial secara faktual melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Tujuan penelitian yang ingin menguji sebab komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada variabel *turnover intention* menjadi dasar pemilihan pendekatan ini. Data dikumpulkan melalui survei dengan instrumen daftar pernyataan yang disusun berbasis skala *likert* 5-poin untuk menilai respons responden terhadap setiap indikator variabel. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 53 orang karyawan PT Prima Lintas Abadi. Karena ukuran populasi relatif kecil dan seluruh anggotanya dapat dijangkau menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian untuk meningkatkan akurasi temuan, mencerminkan kondisi nyata di lapangan, serta meminimalisir potensi bias pemilihan sampel

Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda setelah melakukan uji asumsi klasik. Uji t (parsial) dan uji F (simultan) mengevaluasi variabel bebas, ialah komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara individual maupun bersama. Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan proporsi variasi dependen yang dijelaskan. Desain, lingkup objek, alat, lokasi, metode pengumpulan data, definisi variabel operasional, dan teknik analisis diuraikan dalam bagian metodologi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden pada studi ini, yaitu seluruh karyawan PT Prima Lintas Abadi yang berjumlah 53 orang dengan karakteristik responden yang dapat ditinjau berdasarkan *gender*, usia, divisi, dan masa pekerjaan.

1) Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin			
No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	12	22,6%
2	Laki-Laki	41	77,4%
Total		53	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Mayoritas responden adalah laki-laki, mencerminkan dominasi tenaga kerja pria di industri logistik, sesuai dengan teori segregasi pekerjaan berbasis gender oleh Jacobs (1989).

2) Usia

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 30 Tahun	14	26,42%
2	31–35 Tahun	15	28,30%
3	36–40 Tahun	7	13,21%
4	41–45 Tahun	4	7,55%
5	46–50 Tahun	7	13,21%
6	> 50 Tahun	6	11,32%
	Total	53	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Responden terbanyak berada pada usia 31–35 tahun, yang menurut teori kapital manusia Becker (1964), termasuk kelompok usia produktif dengan pengalaman kerja optimal.

3) Divisi

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Divisi

No	Divisi	Frekuensi	Persentase
1	Marketing	12	22,6%
2	Retail	15	28,3%
3	Project	13	24,5%
4	Moving	13	24,5%
	Total	53	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Distribusi divisi yang seimbang menunjukkan struktur organisasi yang mengedepankan spesialisasi dan efisiensi (Mintzberg, 1979).

4) Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1–2 Tahun	22	41,5%
2	2–3 Tahun	6	11,3%
3	3–4 Tahun	7	13,2%
4	> 4 Tahun	18	34%
	Total	53	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Mayoritas karyawan memiliki masa kerja 1–2 tahun dan lebih dari 4 tahun yang mencerminkan kombinasi antara tenaga baru dan tenaga berpengalaman yang loyal (Mowday et al., 1979).

B. Analisis Deskriptif

Komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) yaitu variabel yang masing-masing didistribusikan oleh 53 representatif melalui analisis deskriptif.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Komitmen Organisasi (X1)	53	21	40	32,74	5,386
Kepuasan Kerja (X2)	53	20	35	27,75	4,519
<i>Turnover Intention</i> (Y)	53	3	9	6,02	2,108

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Nilai rata-rata tiap variabel menunjukkan kecenderungan tanggapan responden berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang akan dianalisis lebih lanjut dalam regresi.

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan dalam tiga bagian: Koefisien Determinasi (R^2), Uji F (Simultan), dan Uji t (Parsial).

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	0,589	0,347	0,321	1,737
---	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,321 mengindikasikan bahwa 32,1% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sementara selisihnya 67,9% dapat dijelaskan oleh elemen lain di luar model.

2) Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	80,123	2	40,062	13,278	0,000
Residual	150,858	50	3,017		
Total	230,981	52			

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Nilai F hitung sejumlah 13,278 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) pada model regresi ini relevan dan menandakan elemen komitmen organisasi dan kepuasan kerja berakibat pada *Turnover Intention* secara simultan.

3) Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig.
Konstanta	15,542	8,330	0,000
Komitmen Organisasi (X_1)	-0,153	-3,306	0,002
Kepuasan Kerja (X_2)	-0,162	-2,935	0,005

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Interpretasi:

1. Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* ($p = 0,000 < 0,05$).

2. Kepuasan kerja (X_2) juga berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* ($p = 0,000 < 0,05$).

Hasil ini mengonfirmasi bahwa meningkatnya komitmen dan kepuasan kerja, maka keinginan karyawan untuk keluar berhenti akan turun.

C. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t pada Tabel 8 membuktikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif dan relevan pada *Turnover Intention* yang ditandai dengan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$) dan koefisien regresi -0,153. Artinya, peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi berkaitan dengan penurunan niat mereka untuk keluar. Temuan ini mendukung kerangka teori Meyer & Allen (1991) yang menekankan peran komitmen emosional, kewajiban moral, dan pertimbangan biaya berperan dalam retensi karyawan. Dukungan serupa juga ditemukan dalam studi Setiyanto & Hidayati (2017) serta Nasution (2017), yang menandakan komitmen yang tinggi dapat menurunkan *Turnover Intention*.

D. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t pada tabel 8 menandakan pengaruh negatif dan relevan variabel kepuasan kerja pada *Turnover Intention* yang ditandai melalui nilai signifikansi 0,005 ($< 0,05$) dan koefisien regresi -0,162. Artinya, peningkatan kepuasan kerja berkaitan dengan penurunan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini selaras dengan teori Locke (1976) dan penelitian Judge et al. (2020) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan turnover intention. Studi Fauzi et al. (2022) dan Ardianto & Bukhori (2021) juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk menekan *Turnover Intention*.

E. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis uji F di Tabel 7 mengindikasikan bahwa secara berbarengan variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berdampak relevan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, kombinasi kedua variabel dapat menjelaskan sebagian besar variasi variabel *Turnover Intention*. Nilai *Adjusted R Square* 0,321 mencerminkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan adalah 32,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti stres kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan. Temuan ini didukung oleh studi Setiyanto & Hidayati (2017) serta Nasution (2017) yang menekankan pentingnya perhatian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil studi membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap variabel *Turnover Intention* pada karyawan PT Prima Lintas Abadi. Dengan kata lain, peningkatan komitmen dan kepuasan kerja karyawan dapat memperkecil keinginan karyawan untuk

berhenti. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel bersama-sama menjelaskan sekitar 32,1% variasi *turnover intention* dengan nilai *Adjusted R²* 0,321. Temuan ini mendukung kerangka teori Meyer & Allen (1991) terkait mekanisme retensi karyawan dan sejalan dengan studi terdahulu. Implikasi praktisnya meliputi peningkatan komitmen organisasi melalui program pengembangan karier, komunikasi terbuka, serta budaya kerja yang mendukung; dan peningkatan kepuasan kerja melalui gaji yang kompetitif, kenyamanan lingkungan kerja, serta keseimbangan kerja-hidup. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan populasi lebih luas, menggunakan atau menambah variabel lainnya untuk memperluas pemahaman tentang elemen-elemen yang memengaruhi *turnover intention*.

REFERENSI

- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89-98.
- Baskara, D. (2019). *The influence of organizational commitment and work satisfaction on turnover intention PT Enseval Putera Megatrading* [Universitas Lampung]. <http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/54942>
- Becker, G. S. (1964). *Human capita*. New York: *N ational Bureau of Economic R esearch*.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods*. McGraw-Hill Education
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2001). *Retaining valued employees*. sage.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of applied psychology*, 102(3), 530.
- Jacobs, H. H. (1989). *Interdisciplinary curriculum: Design and implementation*. Association for Supervision and Curriculum Development, 1250 N. Pitt Street, Alexandria, VA 22314.
- John P. Meyer, Natalie J. Allen. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Volume 1, Issue 1, Pages 61-89 ISSN 1053-4822
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Mintzberg, H. (1979). The structuring of organizations. In *Readings in strategic management* (pp. 322-352). London: Macmillan Education UK.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Prajogo, D., Oke, A., & Olhager, J. (2016). Supply chain processes: Linking supply logistics integration, supply performance, lean processes and competitive performance. *International journal of operations & production management*, 36(2), 220-238.
- Prasetio, A., Luturlean, B., & Agathanisa, C. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), Pages 239-265. doi:<http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Pratomo, T. P., & Suhartati, W. S. (2021). Identification of AKHLAK values-based management's determinant in indonesia state-owned enterprises ecosystem. *ACM International Conference Proceeding Series*, 610–615. <https://doi.org/10.1145/3481127.3481153>
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Winarno, A., Prasetio, A., Luturlean, B., & Wardhani, S. (2022). The link between perceived human resource practices, perceived organisational support and employee engagement: A mediation model for turnover

intention. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 7 pages.
doi:<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1802>

Wulandari, A. F., Winarno, A., Lutrlean, B. S., & Nur, F. (2024). Explaining Gender in Moderating the Effect of Competency, Work Discipline and Job Satisfaction on Lecturer Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 650-663.

