

The Influence of Job Satisfaction, Social Support, and Organizational Commitment on Turnover Intention (A Case Study of Non-Permanent Employees at a Consulting Services Company in the Drinking Water Program Sector)

Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Pegawai Tidak Tetap di Salah Satu Perusahaan Jasa Konsultan Bidang Program Air Minum)

Rosari Zakia Ahadi¹, Vip Paramarta², Farida Yuliaty³

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP
Bandung
zakiaahadirosari@gmail.com

Abstract

Ineffective human resource management within a company can lead to various issues and potentially disrupt corporate performance, such as creating instability and uncertainty regarding workforce conditions and increasing human resource costs, ranging from sunk training investments to recruitment and retraining expenses. This study aims to determine the influence of job satisfaction, social support, and organizational commitment on turnover intention among temporary employees at a consultant service company under the drinking water program, based on phenomena occurring within the firm. Data collection was conducted through questionnaires using the Likert scale measurement method. The analytical technique employed in this research is multiple linear regression. The primary data were gathered from 68 temporary employees of the drinking water consultant program during the period of August 2025 to November 2025. The results of the study indicate that job satisfaction and social support have a positive influence on turnover intention, while organizational commitment has a negative influence on turnover intention.

Keywords: *Job Satisfaction, Social Support, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan yang tidak berjalan dengan efektif akan memunculkan berbagai masalah dan berpotensi mengganggu kinerja perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja, dukungan sosial dan komitmen *organisasi turnover intention* pada pegawai tidak tetap salah satu perusahaan jasa konsultan program air minum, berdasarkan fenomena- fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai tidak tetap salah satu perusahaan jasa konsultan program air minum sebanyak 68 sampel selama periode Agustus 2025 – November 2025. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif, kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap *turnover intention* serta pengaruh negative komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*.

1. Pendahuluan

Dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan yang tidak berjalan dengan efektif akan memunculkan berbagai masalah dan berpotensi mengganggu kinerja Perusahaan fenomena yang sering terjadi akibat kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention merupakan salah satu tingkah laku karyawan dimana karyawan tersebut memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dan bekerja di tempat lain. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perputaran karyawan. Salah satunya ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang setelah melakukan suatu tugas. Jika pekerjaan seseorang dapat memenuhi sebagian besar kebutuhan dan pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan serta dapat memberikan nilai-nilai maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan memuaskan terhadap karyawan tersebut.

Tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan dampak negative bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih Kembali karyawan baru

Turnover intention menurut Mobley dalam Saaed, Waseem, Sikander, dan Rizwan (2014) merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (staff) suatu organisasi atau perusahaan.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi Ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staff yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staff yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. (Lampoliu, 2020) Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihann yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Upaya meminimalisasi *turnover* juga penting untuk meminimalisasi berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk memaksimalkan tujuan dari perusahaan. Adanya factor yang menyebabkan *turnover intention* yaitu kepuasan kerja dukungan social dan komitmen organisasi.

Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan sebagai sumber daya utama dalam

perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal sehingga sangat penting untuk memperhatikan hal tersebut karena secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi ukuran pada kepuasan kerja karyawan. Menurut (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015: 57) Kepuasan kerja itu adalah cara seorang karyawan berpikir secara emosional, mencintai apa yang dikerjakannya dan merasa senang dengan apa yang dikerjakannya.

Program Air Minum adalah kolaborasi Pemerintah Indonesia dengan Bank Dunia dalam upaya pemenuhan akses universal layanan air minum, khususnya di wilayah perkotaan. Melalui kerjasama ini, Pemerintah akan memberikan dukungan kepada Pemerintah Daerah dan PDAM untuk dapat meningkatkan dan memperluas cakupan pelayanan air minum perpipaan bagi masyarakat perkotaan. Program ini berdiri tahun 2018. Upaya pemerintah dalam penyaluran bantuan tersebut didampingi oleh Field Assitant atau konsultan individu yang ditempatkan di seluruh PDAM yang mendapatkan bantuan peningkatan air minum sebanyak 214 *Field Assitant* dimana dalam kurun waktu 1 tahun terdapat 3 karyawan mengundurkan diri.

Dari hasil penelitian yang melibatkan 68 responden digunakan Langkah-langkah analisis yaitu analisis frekuensi dan persentase, menghitung rata-rata, dan mengidentifikasi pola untuk data survei tentang pengaruh kepuasan kerja, dukungan sosial dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Tabel 1. Data Pra Survei

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Persentase Rata-rata
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	20	25	10	8	5	36,9
2.	Saya merasa didukung oleh atasan dan rekan kerja	15	20	15	10	8	3,35
3.	Saya merasa terikat dengan organisasi	25	20	10	8	5	3,76

Sumber: diolah penulis (2025)

Berdasarkan rata-rata skor, dapat disimpulkan bahwa responden cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini (rata-rata = 3,69) dan terikat dengan organisasi (rata-rata = 3,76). Namun responden cenderung kurang merasa didukung oleh atasan dan rekan kerja (rata-rata=3,35).

Kepuasan Kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menghindari terjadinya *Turnover intention*, sehingga tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai. *Turnover intention* yang terjadi di perusahaan akan berdampak pada Kinerja Karyawan dan dapat menjadi penghambat dalam pencapaian target perusahaan. Kepuasan Kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menghindari terjadinya *Turnover intention*, sehingga tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai. *Turnover intention* yang terjadi di perusahaan akan berdampak pada Kinerja Karyawan dan dapat menjadi penghambat dalam pencapaian target perusahaan. Kepuasan kerja yang kurang akan mengakibatkan dampak yang kurang baik juga karena karyawan merasa kurang merasa di hargai untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Setiono, kepuasan kerja berkaitan sikap seseorang mengenai pekerjaannya dan mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Setiono & Sustiyatik, 2020)

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*”**.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Hayati et.al, (2019) menyatakan bahwa, "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan". Teori Manajemen Menurut (Robbins dan Coulter) dalam (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) 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”. Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentu akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah informasi dan umpan balik dari orang yang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik Taylor (dalam King, 2014).

Menurut Rensi dan Sugarti mendefinisikan bahwa dukungan sosial merupakan proses penafsiran seseorang terhadap bantuan yang diberikan kepadanya berupa informasi atau nasehat yang diberikan baik dalam bentuk verbal maupun non-verbal, perhatian dalam bentuk emosi, bantuan berupa benda, dan semua hal yang membuat seseorang merasa diperhatikan oleh sekitarnya. Kemudian menurut Irwan dukungan sosial adalah sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang terdekat atau dalam lingkungan sosialnya

Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (dalam Aziz andhika 2017) komitmen organisasi kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi organisasi. Menurut Luthans (2011:147) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Turnover intention

Menurut Mathis dan Jackson (2008:84) *Turnover* merupakan proses terjadinya dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Mobley et al (dikutip oleh Khikmawati, 2015) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/ perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, dalam Maarif dan Kartika 2014:208).

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif verifikatif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena sekaligus menguji hubungan kausal antara kepuasan kerja, turnover intention, dan kinerja karyawan melalui analisis statistik. Data yang digunakan terdiri dari data kualitatif (berupa dokumentasi dan profil program) dan data kuantitatif (berupa hasil kuesioner responden), dengan sumber data primer dari wawancara dan kuesioner serta data sekunder dari dokumen perusahaan. Populasi penelitian adalah 214 pegawai kontrak, dengan sampel sebanyak 68 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi, sementara pengukuran variabel menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1-5 untuk mengukur sikap dan persepsi responden secara terstruktur.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X1 Kepuasan Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
A1	,837	0,000	68
A2	,816	0,000	68
A3	,725	0,000	68
A4	,677	0,000	68
A5	,732	0,000	68
			68

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X1 (Kepuasan Kerja), seluruh pernyataan (A1 sampai A5) memiliki nilai *Pearson Correlation* yang berkisar antara 0,677 hingga 0,837, dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas 0,05, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan konsep yang diukur.

Oleh karena itu, instrumen penelitian ini dapat digunakan secara akurat dalam mengumpulkan data terkait kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap *turnover intention* di Perusahaan Jasa Konsultan Program air minum. Kevalidan instrumen ini memastikan bahwa hasil penelitian akan memiliki dasar yang kuat dalam

menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X2 Dukungan Sosial

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
B1	,784	0,000	68
B2	,727	0,000	68
B3	,808	0,000	68
B4	,763	0,000	68
	1		68

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X2 (Dukungan Sosial), seluruh pernyataan (B1 hingga B4) memiliki nilai *Pearson Correlation* yang berkisar antara 0,727 hingga 0,808, dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas 0,05, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid. Nilai korelasi yang cukup tinggi menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel dukungan sosial memiliki hubungan yang kuat dengan konsep yang diukur.

Sehingga, instrumen penelitian ini dapat digunakan secara akurat dalam mengumpulkan data terkait dukungan sosial dan pengaruhnya terhadap *turnover intention* di Perusahaan Jasa Konsultan Program air minum. Kevalidan instrumen ini memastikan bahwa hasil penelitian memiliki dasar yang kuat dalam menganalisis sejauh mana dukungan sosial memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel X3 Komitmen Organisasi

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
C1	,741**	0,000	68
C2	,669**	0,000	68
C3	,548**	0,000	68
C4	,586**	0,000	68
C5	,759**	0,000	68
	1		68

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X3 (**Komitmen Organisasi**), seluruh pernyataan (C1 hingga C5) memiliki nilai *Pearson Correlation* yang berkisar antara **0,548 hingga 0,759**, dengan nilai signifikansi (**Sig. 2-tailed**) sebesar **0,000**. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas **0,05**, maka seluruh pernyataan dinyatakan **valid**. Meskipun terdapat variasi dalam nilai korelasi, semua pernyataan tetap menunjukkan hubungan yang cukup kuat terhadap variabel komitmen organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan untuk mengukur tingkat komitmen organisasi secara akurat. Dengan demikian, data yang dikumpulkan dapat diandalkan dalam menganalisis bagaimana komitmen organisasi memengaruhi *turnover intention* di Perusahaan Jasa Konsultan Program air minum, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi manajemen dalam merancang strategi retensi karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Y *Turnover intention*

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
D1	,861**	0,000	68
D2	,906**	0,000	68
D3	,869**	0,000	68
	1		68

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y (*Turnover intention*), seluruh pernyataan (D1 hingga D3) memiliki nilai *Pearson Correlation* yang berkisar antara 0,861 hingga 0,906, dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas 0,05, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid. Nilai korelasi yang sangat tinggi menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel *turnover intention* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan konsep yang diukur. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan dapat secara akurat mengukur kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat diandalkan dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di Perusahaan Jasa Konsultan Program air minum, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepuasan Kerja	0,815	5
Dukungan Sosial	0,772	4
Komitmen Organisasi	0,684	5
<i>Turnover intention</i>	0,852	3

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang dapat diterima. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,815, variabel Dukungan Sosial sebesar 0,772, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,684, dan variabel *Turnover intention* sebesar 0,852.

Secara umum, nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan nilai dalam rentang 0,6–0,7 masih dapat diterima dalam penelitian sosial. Dalam penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, dan *Turnover intention* memiliki reliabilitas yang tinggi, sementara variabel Komitmen Organisasi dengan nilai 0,684 tetap memenuhi kriteria reliabilitas yang dapat diterima.

Sehingga, instrumen penelitian ini dianggap reliabel untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dapat digunakan secara konsisten dalam menganalisis pengaruh kepuasan kerja, dukungan sosial, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Program air minum.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,77130203
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,102
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076 ^c

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,076. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, yang berarti bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil Uji Statistik

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,827	1,199	
	X1	0,326	0,070	0,560
	X2	0,299	0,089	0,386
	X3	-0,233	0,068	-0,316

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,827 + 0,326 X_1 + 0,299 X_2 - 0,233 X_3$$

dimana:

$Y = Turnover\ intention$

$X_1 = Kepuasan\ Kerja$

$X_2 = Dukungan\ Sosial$

$X_3 = Komitmen\ Organisasi$

Nilai Konstanta (5,827) menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja (X_1), dukungan sosial (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) bernilai nol, maka *turnover intention* berada pada tingkat 5,827.

Kepuasan Kerja (X_1) = 0,326 (Beta = 0,560) menunjukkan bahwa Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit kepuasan kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,326, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai Beta 0,560 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya terhadap *turnover intention*.

Dukungan Sosial (X2) = 0,299 (Beta = 0,386) yang menunjukkan Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dukungan sosial akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,299. Nilai Beta 0,386 menunjukkan bahwa dukungan sosial juga berpengaruh terhadap *turnover intention*, meskipun tidak sebesar kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi (X3) = -0,233 (Beta = -0,316) yang menunjukkan Koefisien negatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit komitmen organisasi akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,233. Nilai Beta -0,316 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan dukungan sosial, semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar.

Sehingga dengan hasil diatas, Perusahaan Jasa Konsultan Program air minum perlu meningkatkan komitmen organisasi sebagai strategi untuk menekan angka turnover karyawan. Selain itu, meskipun kepuasan kerja dan dukungan sosial meningkat, perlu dipahami lebih dalam apakah peningkatan tersebut justru mendorong karyawan mencari peluang yang lebih baik di tempat lain.

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,861	0,000
	X1	4,623	0,000
	X2	3,360	0,001
	X3	-3,435	0,001

Uji T parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, dan Komitmen Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (*Turnover intention*).

Berdasarkan hasil Uji T parsial pada tabel di atas, diperoleh hasil Konstanta (t = 4,861, Sig. = 0,000) yang menunjukkan bahwa konstanta dalam model ini signifikan, sehingga model regresi layak digunakan.

Kepuasan Kerja (X1) didapatkan nilai Sig. = 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi *turnover intention*.

Dukungan Sosial (X2) Sig. = 0,001 < 0,05, sehingga Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, semakin tinggi *turnover intention*.

Komitmen Organisasi (X3) Sig. = 0,001 < 0,05, sehingga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah *turnover intention*.

Hasil uji T menunjukkan bahwa semua variabel independen (Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, dan Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover intention*, yang berarti peningkatan dalam kedua faktor ini justru mendorong karyawan untuk keluar. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar.

Sehingga dari hasil diatas, Perusahaan Jasa Konsultan Program air minum perlu memperhatikan strategi peningkatan komitmen organisasi sebagai upaya untuk menekan *turnover intention*, serta memahami faktor lain dalam kepuasan kerja dan dukungan sosial yang mungkin memicu keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,654	3	104,218	31,730	,000 ^b
	Residual	210,213	65	3,285		
	Total	522,868	68			

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, dan Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Turnover intention*).

Berdasarkan tabel hasil uji F (Simultan) diatas, diperoleh hasil nilai Sig. = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan. Hal ini berarti secara simultan (bersama-sama), Kepuasan Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y).

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa ketiga faktor tersebut tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam strategi pengelolaan dan retensi karyawan. Perusahaan perlu lebih memahami bagaimana meningkatkan komitmen organisasi sekaligus meninjau kembali kebijakan terkait kepuasan kerja dan dukungan sosial agar tidak memicu *turnover intention* yang lebih tinggi.

Koefisien Korelasi

Tabel 11. Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,598	,579	1,81234

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (*Turnover intention*) cukup kuat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $R = 0,773$, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketiga variabel independen dengan *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja dan dukungan sosial, *turnover intention* cenderung meningkat, sementara semakin tinggi komitmen organisasi, *turnover intention* justru menurun.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* = 0,579 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan, model regresi tetap memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen dan *turnover intention* tetap konsisten meskipun jumlah sampel dan variabel yang digunakan telah diperhitungkan. Dengan demikian, model ini dapat digunakan sebagai acuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan di Perusahaan Jasa Konsultan Program air minum.

Koefisien Determinasi

Nilai *R Square* pada tabel 11 di atas mendapatkan hasil 0,598 yang menunjukkan bahwa 59,8% variabilitas *Turnover intention* dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, dan Komitmen Organisasi. Angka ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat dalam menjelaskan fenomena *turnover intention* di perusahaan. Namun, masih terdapat 40,2% faktor lain di luar penelitian ini yang memengaruhi *turnover intention*, seperti tingkat gaji, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Berdasarkan hasil ini, Perusahaan Jasa Konsultan Program air minum perlu mempertimbangkan strategi yang lebih komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia. Meskipun kepuasan kerja dan dukungan sosial dapat meningkatkan motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana faktor-faktor lain yang belum diteliti dapat mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu, meningkatkan komitmen organisasi menjadi langkah strategis untuk menurunkan *turnover intention*, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka tetap cenderung mencari peluang yang lebih baik di luar perusahaan, terutama jika aspek lain seperti gaji dan jenjang karier tidak terpenuhi.
- Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa karyawan yang menerima dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja atau atasan lebih percaya diri dalam mencari peluang kerja baru, terutama jika mereka

merasa memiliki keterampilan dan jaringan yang dapat membantu mereka berkembang di tempat lain.

- c. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi, sehingga meningkatkan stabilitas tenaga kerja.
- d. Secara simultan, kepuasan kerja, dukungan sosial, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, tetapi faktor lain seperti gaji, peluang karier, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja juga perlu diperhatikan oleh Perusahaan Jasa Konsultan Program air minum dalam mengelola retensi karyawan secara efektif.

6. Daftar Pustaka

- Aristya, D. N., & Rahayu, A. (2018). Hubungan dukungan sosial dan konsep diri dengan penyesuaian diri remaja kelas X SMA Angkasa I Jakarta. *Ikhraith Humaniora*, 2(2).
- Azwar, S. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Azwar, S. 2012.
- Brahmasari, I. A. & Suprayetno, A. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, pp 124-135.
- Burton, James P; Lee, Thomas W; Holtom, Brooks C, 2002, "The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment of Different Types of Absences Behaviors". Journal of Managerial Issues, Summer, p. 181-197.
- Cetin, Munevver Olcum, 2006, "The Relationship Between Job Satisfaction Occupational and Organizational Commitment of Academics", Journal of American Academy of Business, 8(1), p.78-88
- Colquitt, J. A. (2014). *Organizational behavior – Improving performance and commitment* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa : Eli Tanya. Penyunting Bahasa : Budi Supriyanto. Jakarta : Indeks.
- Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M., , Dr. Sri hartono, SE. MM, , Dr. Drs. Kosasih, M.M., , Suria Almasyah Putra, S.E, M.M.,, Eka Yuliyanti, S.E., M.M, Desy Arianty S.E, , Dr. Sumiati., S.E., M.M., , Diksi Metris, S.E., M.M.,, Nany Librianty, S.E., M.Ma.,, Rahmania Mustahidda S.E.,M.M, , Kusnan B. Kartadiwiryra, S.Sos, M.M.,, Dr. Yuan Badrianto, S.Psi., M.M., M.Pd., Anis Turmudhi, S.Pd., M. Si. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Effendy, Onong Uchjana. 2000. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fikran, F., Zaitul, Z., & Mulatsih, L. S. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(12), 6965-6292.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE- YOGYAKARTA.
- Handoyo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

- Herawati, T., Kumalasari, B., Mustofa, & Tyas, F. P. S. (2018). Dukungan sosial, interaksi keluarga, dan kualitas perkawinan pada keluarga suami istri bekerja. *Jurnal Ilmiah Keluarga & Konseling*, 11(1).
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga
- H Vip Paramarta, MM Kosasih, Denok Sunarsi, CHt MM. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*.
- Johson, M.W., Vandaranjan, P.R., Futrell, C.M., Sager, J., 1987. The Relationship Between Organizational Commitment, Job satisfaction, and Turnover Among New sales People. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol 7: 29-38
- Keith, Davis, & Newstrom, J. W. (1995). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Michael Sisko, Farida Yuliaty. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): a Literature Review*
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV, Mandar Maju
- Nasution, H. (2005). *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Medan: USU Press
- Panudju, A. (2003). *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 1, 4-17.
- Prawitasari. (2011). *Psikologi Klinis: Pengantar Terapan Mikro dan Makro*. Jakarta: Erlangga.
- Rita, A. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. (2012). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Rohadi, W. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja. Semarang: Universitas Diponegoro.