

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. XYZ Karawang

The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention at PT. XYZ Karawang

Hibban Difa Laudza^a, Nandang^b, Shandikha Arya Yudha Rahman^c

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang^{a,b,c}

mn22.hibbanlaudza@mhs.ubpkarawang.ac.id^a, nandang@ubpkarawang.ac.id^b,
shandikha.rahman@ubpkarawang.ac.id^c

Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention at PT. XYZ Karawang. The research employs a quantitative descriptive and verificative approach. The sample consists of 55 employees selected using a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results show that job satisfaction does not have a significant partial effect on turnover intention. In contrast, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, indicating that the higher the level of employees' commitment to the organization, the lower their intention to leave the company. Simultaneously, job satisfaction and organizational commitment have a significant effect on turnover intention. The conclusion of this study emphasizes that organizational commitment is the main factor in reducing employee turnover intention, while job satisfaction plays an indirect role in strengthening such commitment. Therefore, companies need to prioritize efforts to enhance employee commitment in order to maintain workforce sustainability. The theoretical contribution of this study enriches the literature on human resource management related to employee behavior, particularly in the context of outsourcing service companies. Practically, the findings can serve as a basis for company management in designing human resource management policies oriented toward strengthening organizational commitment to reduce turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Sebaliknya, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Konklusi penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor utama dalam menekan turnover intention karyawan, sementara kepuasan kerja berperan secara tidak langsung dalam memperkuat komitmen tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan upaya peningkatan komitmen karyawan untuk menjaga keberlangsungan tenaga kerja. Kontribusi penelitian ini secara teoretis memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia terkait perilaku karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan jasa *outsourcing*. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan komitmen organisasi guna menekan tingkat turnover intention

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

1. Pendahuluan

Semakin ketatnya persaingan bisnis menuntut sebuah organisasi untuk mempunyai Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM yang berkualitas dan bisa beradaptasi serta mampu menarik tenaga kerja yang kompeten sehingga menjaga mereka supaya tetap bertahan dan produktif. Menurut Simamora (2012) Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan aset penting dalam organisasi yang bisa menggerakkan sumber daya lainnya dan bisa mempengaruhi efektivitas dan efisiensi suatu organisasi (Organisasi & Dan, 2021).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi banyak perusahaan di Indonesia yaitu tingginya intensi keluar (*turnover intention*) karyawan, atau keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi. Farida & Melinda (2019) menyatakan bahwa satu diantara faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Kharismati & Dewi (2016) menyatakan komitmen yang kuat dapat mengurangi tingkat *turnover*. Hal ini berdampak langsung pada tingginya biaya rekrutmen, pelatihan ulang, dan potensi terganggunya operasional perusahaan Ratnaningsih, (2021).

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan yang berdiri sejak tanggal 11 Februari 2023, Perusahaan ini bergerak di bidang jasa *outsourcing*, berlokasi di Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

Tabel 1. Turnover Intention di PT. XYZ

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan keluar	Presentase Keluar
2023	55	4	7%
2024	61	7	11%
2025	120	24	20%

Sumber: HRD PT. XYZ 2025

Tabel 1 memperlihatkan data *turnover intention* di PT. XYZ periode 2023 sampai 2025. Data tersebut memperlihatkan adanya peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari tahun ke tahun. Tahun 2023 sebanyak 4 dari 55 karyawan keluar, dengan persentase 7%. Angka ini masih termasuk relatif rendah dan menandakan tingkat perpindahan karyawan masih dapat dikendalikan.

Kemudian tahun 2024, mengalami peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 7 dari 61 karyawan, persentase sebesar 11%. Kenaikan ini mengindikasikan bahwa mulai munculnya ketidakstabilan dalam mempertahankan karyawan, yang disebabkan dengan meningkatnya ketidakpuasan, peluang kerja yang lebih menarik di luar perusahaan. Sedangkan di tahun 2025 jumlah karyawan yang keluar bertambah sebanyak 24 karyawan dari 120 karyawan dengan persentase sebanyak 20%. Persentase ini menunjukkan tingkat *turnover* yang cukup tinggi dan menjadi pertanda yang cukup serius bahwa terjadi permasalahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti kurangnya kepuasan kerja, lemahnya komitmen organisasi, kurangnya peluang karir, serta ketidakpuasan terhadap kompensasi.

Dengan meningkatnya *turnover intention* setiap tahunnya dapat berdampak pada meningkatnya biaya perusahaan. Setiap karyawan yang keluar harus digantikan dengan tenaga baru, sehingga perusahaan harus menanggung biaya rekrutmen, pelatihan dan seleksi. Selain itu stabilitas dan produktivitas dapat terganggu, sehingga hal ini dapat menyebabkan beban kerja meningkat bagi karyawan yang tersisa. Kondisi ini menimbulkan kelelahan, stres, dan dan menurunnya motivasi kerja.

Dari data tersebut di dapatkan hasil *turnover intention* sebesar 7%, 11% dan 20%. Gillies dalam Suwistingtyas Fia et al., (2022) menyatakan tingkat *turnover* karyawan yang dianggap wajar dalam suatu perusahaan adalah 5-10% pertahunnya. Apabila angka *turnover* melebihi 10% maka bisa dikatakan termasuk tingkat tinggi. Berdasarkan tingkat *turnover* di dapatkan di PT. XYZ selama tahun 2023 sampai 2025 termasuk tingkat tinggi.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja di PT. XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Beban pekerjaan yang diterima melebihi kapasitas yang dimiliki, sehingga sulit dikelola dengan baik.	11	19
2	Gaji yang diterima belum sebanding dengan kontribusi yang diberikan.	25	5
3	Kurangnya mendapatkan peluang kesempatan untuk promosi jabatan di perusahaan.	26	4
4	Hubungan antara sesama karyawan hanya terbatas pada urusan formal dan tidak mendukung lingkungan kerja yang nyaman.	5	25

Sumber: Hasil Pra Survey, 2025

Berdasarkan Tabel 2 perolehan Pra Survey Kepuasan Kerja di PT. XYZ, adanya beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Indikator awal dari Pekerjaan dimana terdapat 11 karyawan merasa beban pekerjaannya melebihi kapasitas dan sulit dikelola dengan baik. Kemudian dari indikator Gaji dimana terdapat 25 karyawan yang merasa gaji yang diterima belum sebanding. Selanjutnya dari indikator Promosi terdapat 26 karyawan merasa kurang mendapat kesempatan untuk promosi. Dan yang terakhir dari indikator Rekan Kerja dimana 5 karyawan merasa kurang nyaman akan lingkungan kerjanya.

Dari hasil pra survey kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa indikator beban kerja dan hubungan antar karyawan mempunyai kondisi yang cukup baik, di mana beberapa responden merasa bahwa beban kerja masih dapat dikelola dengan baik dan hubungan antar karyawan sudah berjalan dengan semestinya sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Permasalahan utama terdapat pada indikator gaji dan kesempatan promosi, sebanyak 25 responden menyatakan gaji yang diterima belum sebanding dengan kontribusi yang diberikan, dan 26 responden merasa kurang mendapatkan peluang promosi jabatan. Hal ini membuktikan bahwa sebagian karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap gaji yang mereka terima maupun prospek jenjang karir di perusahaan. Kondisi tersebut dapat berdampak dalam menurunnya motivasi kerja dan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan jika tidak segera dilakukan perbaikan dalam sistem kompensasi dan pengembangan karir.

Hasil penelitian Prasetiyani et al., (2021) dan Kusumaeni et al., (2022) mengungkapkan adanya ketidakpengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barage & Eka Sudarusman, (2022) yang mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 3. Hasil Pra Survey Komitmen Organisasi di PT. XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Keberhasilan organisasi dianggap sebagai keberhasilan pribadi juga.	12	18

2	Bertahan di organisasi ini dianggap pilihan paling aman untuk saat ini.	23	7
3	Ada perasaan tidak enak jika meninggalkan organisasi ini secara tiba-tiba.	5	25

Sumber: Hasil Pra Survey, 2025

Berdasarkan Tabel 3 hasil Pra Survey Komitmen Organisasi di PT. XYZ, terdapat satu diantara faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Indikator awal adalah Efektif dimana terdapat 18 karyawan merasa suatu keberhasilan organisasi bukan dianggap dari keberhasilan pribadi. Kemudian dari indikator Berkelanjutan dimana terdapat 7 karyawan merasa tidak aman bertahan di organisasi. Terakhir yaitu indikator Normatif dimana terdapat 25 karyawan merasa tidak masalah bila harus meninggalkan organisasi secara tiba-tiba.

Berdasarkan hasil pra survey komitmen organisasi, terlihat bahwa sebagian besar karyawan masih sedikit memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, dengan jawaban yang diberikan oleh 18 responden yang tidak menganggap keberhasilan pribadi. Namun sebagian besar karyawan dengan jumlah 23 responden menyatakan bahwa bertahan di organisasi merupakan pilihan yang paling aman saat ini, sehingga menunjukkan bahwa komitmen mereka lebih bersifat rasional atau berkelanjutan, bukan karena rasa memiliki. Selain itu, masih terdapat 25 responden yang tidak memiliki kewajiban moral jika harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan lebih di dorong dengan pertimbangan keamanan kerja dibandingkan keterikatan emosional atau rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan Margono & Pogo, (2022) menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian TjandraSaputra & Erdiansyah, (2024) komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian Suhakim Imam Ade & Budrianto Yuan, (2021) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Jaya & Widiastini, (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti et al., (2023) kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra et al., (2025) kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam menghadapi kondisi tersebut, diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan dapat memengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* karyawan PT. XYZ. Kepuasan kerja yang tinggi mampu membentuk kondisi emosional yang positif dan loyalitas, sementara komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis yang menahan karyawan supaya tetap berada di organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention*, komitmen organisasi memengaruhi *turnover intention* dan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komintmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. XYZ".

2. Tinjauan Pustaka

Grand Theory

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Ardiana et al., (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi.

Samsudin dalam Purnomo et al., (2021) mengatakan bahwa MSDM adalah suatu aktivitas yang dilakukan agar SDM dalam organisasi dapat dikelola secara efektif serta efisien supaya organisasi mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Batjo dan Shaleh dalam Maharani et al., (2025) MSDM dapat dijelaskan sebagai proses pelaksanaan pekerjaan yang terdiri dari perumusan visi dan misi sebagai landasan dalam mencapai tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi pengorganisasian, serta proses evaluasi terhadap kinerja guna memastikan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut dapat disintesis MSDM merupakan suatu disiplin ilmu sekaligus seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja secara optimal sebagai ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai aktivitas mulai dari perencanaan visi dan misi, pengorganisasian, pengarahan hingga evaluasi pekerjaan, sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Middle Theory

Perilaku Organisasi

Menurut Sutisna dalam Kurnia et al., (2023) perilaku organisasi merupakan suatu bidang kajian yang menelaah pengaruh struktur organisasi terhadap perilaku individu di dalamnya. Selain itu juga mengkaji interaksi antara individu, kelompok, dan struktur organisasi dalam membentuk serta memengaruhi perilaku manusia di lingkungan organisasi.

Menurut Thoaha dalam Marsus Suti, (2021) perilaku organisasi merupakan suatu bidang kajian yang mengkaji pola dan bentuk tindakan individu dalam sebuah organisasi atau kelompok tertentu.

Sedangkan menurut Sobirin dalam Prasinta et al., (2024) perilaku organisasi adalah bidang studi terapan, yang menganalisis bagaimana seseorang berperilaku dalam suatu organisasi, baik dalam bentuk individu ataupun dalam kelompok.

Berdasarkan beberapa pernyataan dapat disintesis bahwasanya perilaku organisasi adalah bidang studi terapan yang mempelajari seperti apa individu dan kelompok bertindak di dalam suatu organisasi, serta bagaimana struktur organisasi memengaruhi perilaku tersebut. Fokusnya adalah memahami interaksi antara manusia dan berbagai elemen organisasi agar dapat menjelaskan dan memprediksi perilaku dalam konteks kerja.

Applied Theory

Kepuasan Kerja

Menurut Maarif & Kartika dalam Safaah et al., (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor

pekerjaan dan lingkungan kerjanya, dan hubungan antarindividu di luar konteks pekerjaan itu sendiri. Sikap ini dilihat dari motivasi kerja, disiplin, dan kinerja.

Rivai dalam Yasilva et al., (2024) mengatakan kepuasan kerja merupakan situasi emosional individu yang positif dalam menghargai pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan pekerjaannya, sebaliknya jika seseorang tidak puas maka akan berdampak buruk terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Septiana dalam Fakhrezi et al., (2024) kepuasan kerja terdiri dari beberapa hal yang memengaruhi bagaimana karyawan merasa dalam bekerja, di mana kondisi pekerjaan yang mampu memberikan tingkat tantangan yang memadai serta peluang untuk pengembangan diri, serta rasa puas dalam melakukan tugas-tugas yang dijalani.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, dapat disintesis kepuasan kerja adalah kondisi emosional dan kecenderungan perilaku positif individu terhadap pekerjaan, yang terbentuk melalui penilaian terhadap faktor pekerjaan, lingkungan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Kepuasan ini tercermin dalam moral, disiplin, dan pencapaian kerja, di mana karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya dan mendapatkan tantangan yang sesuai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan ketidakpuasan akan berdampak negatif pada pekerjaannya.. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Natalia et al., (2021) yaitu (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Kesempatan Promosi, (4) Rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead & Griffir dalam Purwati et al., (2021) komitmen organisasi merupakan suatu perilaku yang merefleksikan tingkat pengenalan serta ketertarikan individu terhadap suatu organisasi. Individu dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memandang dirinya sebagai bagian komponen inti dari organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Meyer dalam TjandraSaputra & Erdiansyah, (2024) komitmen organisasi mencerminkan tingkat hubungan yang baik antara anggota dan perusahaan, serta memengaruhi keputusan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Jafri dalam Suhendar et al., (2022) komitmen organisasi merujuk pada kepercayaan mengenai kemauan karyawan bekerja secara maksimal dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen tinggi untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan agar tetap berada dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dan kondisi psikologis yang menunjukkan tingkat keterikatan dan kesediaan karyawan untuk konsisten sebagai bagian dari organisasi serta menunjukkan kinerja kerja secara optimal demi keberhasilan suatu organisasi. Komitmen ini tercermin dari pengenalan diri sebagai anggota organisasi, hubungan positif antara karyawan dan perusahaan, serta keinginan kuat untuk bertahan dan berkontribusi dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi. Adapun indikator-indikator komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen dalam

Safitri et al., (2022) yaitu (1) Komitmen Efektif, (2) Komitmen Berkelanjutan, (3) Komitmen Normatif.

Turnover Intention

Menurut Wijebandara dalam Suhakim Imam Ade & Budrianto Yuan, (2021) *turnover* merupakan suatu proses dimana karyawan keluar dari perusahaan atau organisasi, kemudian posisinya digantikan oleh pihak lain. Sementara itu, *turnover intention* merujuk pada tingkat kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, serta adanya kemungkinan organisasi melakukan penggantian terhadap posisi tersebut.

Kartono dalam Purwati et al., (2021) menyatakan *turnover intention* adalah kemauan karyawan untuk berhenti kerja secara sukarela dari sebuah perusahaan atau organisasi, dan dianggap sebagai tindakan karyawan yang ingin meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut Takase dalam Heka Perdana & Sari, (2024) *turnover intention* merupakan suatu reaksi psikologis yang negatif terhadap situasi organisasi dan kondisi pekerjaan yang membuat karyawan meninggalkan suatu organisasi.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, mampu disintesis *turnover intention* merupakan intensitas niat karyawan untuk keluar dari organisasi yang muncul sebagai reaksi psikologis negatif terhadap kondisi pekerjaan dan situasi organisasi. Niat tersebut menggambarkan keinginan karyawan secara sukarela untuk berhenti serta menjadi indikator awal sebelum terjadinya turnover, yaitu proses ketika organisasi harus mengganti karyawan yang keluar. Adapun indikator-indikator *turnover intention* menurut Mobley dalam Akmal et al., (2023) yaitu (1) Memikirkan untuk keluar, (2) Niat untuk keluar, (3) Niat untuk mencari pekerjaan lain.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

1. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

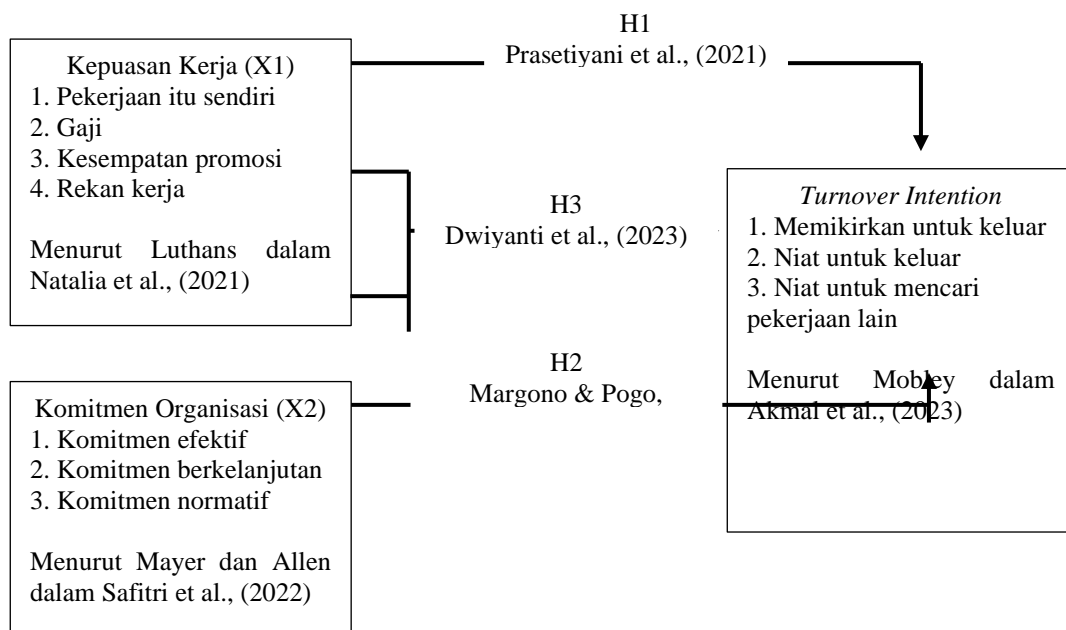
Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dijelaskan sejauh mana karyawan merasa senang, aman, nyaman dan terpenuhi semua kebutuhannya dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan, baik dari pekerjaan itu sendiri, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan promosi. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat dan menurunkan tingkat *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toyibah et al., (2025) terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan.

2. Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* merupakan cerminan sejauh mana tingkat keterikatan secara psikologis seorang karyawan terhadap organisasi yang memperlihatkan keinginan untuk tetap bertahan menjadi bagian organisasi tersebut untuk berkontribusi agar mencapai tujuan secara bersama-sama. Komitmen organisasi sendiri terdiri dari komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki suatu karyawan maka semakin rendah karyawan tersebut untuk memiliki niat keluar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toyibah et al., (2025) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial.

3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Dengan menggabungkan dua variabel yaitu pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention*. Kepuasan kerja menggambarkan tingkat senang dan nyaman seorang karyawan pekerjaannya, sedangkan komitmen organisasi menggambarkan keterikatan secara psikologis dan loyalitas terhadap organisasi. Kedua variabel ini saling berhubungan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi memiliki niat keluar yang lebih rendah. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja yang disertai dengan lemahnya komitmen organisasi dapat meningkatkan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulistiyono et al., (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Aerofood ACS.



H1 : Terdapat pengaruh parsial Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H2 : Terdapat pengaruh parsial Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*.

H3 : Terdapat pengaruh simultan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. XYZ berjumlah 120 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan perhitungan $n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{120}{1 + 120 (0,1)^2} = 55$ karyawan sampel penelitian serta menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari wawancara dan kuesioner. Sedangkan untuk data sekunder dari data perusahaan dan jurnal penelitian terdahulu. Skala dalam penelitian menggunakan Skala Likert dari nilai 1 – 5 setiap jawabannya dari Sangat Setuju (SS)

sampai Sangat Tidak Setuju (STS). Analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki-Laki	42	76,8 %
	Perempuan	13	23,2 %
	TOTAL	55	100 %
Jabatan/Posisi	Admin	4	7,27 %
	Logistik	8	14,55 %
	Loading	2	3,64 %
	Packing Noodle	2	3,64 %
	Operator Produksi	26	47,27 %
	Operator Forklift	2	3,64 %
	Packing Powder	3	5,45 %
	Pelaksana WareHouse	8	14,54 %
	TOTAL	55	100 %
	Usia	20 - 25	15
26 - 30		22	40 %
31 - 35		11	20 %
> 36		7	12,73 %
TOTAL		55	100 %
Pendidikan Terakhir	SMA	51	91,1 %
	S1	4	8,9 %
	TOTAL	55	100 %
Lama Bekerja	< 1 Tahun	9	17,8 %
	1 - 3 Tahun	16	28,6 %
	> 3 Tahun	30	53,6 %
	TOTAL	55	100 %
Rata-Rata Jam Bekerja	< 6 Jam	0	0 %
	6 - 8 Jam	16	29,1 %
	> 8 Jam	39	70,9 %
	TOTAL	55	100 %

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil karakteristik responden, jumlah karyawan laki-laki 42 orang (76,8%), untuk jumlah responden perempuan 13 orang (23,2%). Dari sisi jabatan, responden paling banyak menempati posisi Operator Produksi dengan jumlah 26 orang (47,27%), diikuti oleh bagian Logistik dan Pelaksana Warehouse masing-masing sebanyak 8 orang (14,5%), sementara posisi lainnya memiliki jumlah yang

relatif lebih kecil, ini membuktikan jumlah responden didominasi oleh tenaga operasional pada bidang produksi dan pergudangan.

Dilihat dari kelompok usia, rata-rata responden berkisar usia 26 – 30 tahun dengan persentase (40%), dan usia 20 – 25 tahun sebesar (27,27%). Kondisi ini membuktikan bahwa tenaga kerja didominasi oleh usia produktif. Dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden adalah lulusan SMA yaitu sebanyak (91,1%), sedangkan lulusan S1 hanya sebesar (8,9%), hal ini menunjukkan kebanyakan tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah. Berdasarkan lama bekerja, lebih dari setengah responden telah bekerja lebih dari tiga tahun (53,6%). Selain itu, rata-rata jam kerja responden sebagian besar melebihi delapan jam per hari (70,9%).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap semua variabel, yaitu antara variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel terikat (Y).

Kepuasan Kerja (X1) memperoleh nilai rata-rata variabel sebesar 208,54. Berdasarkan analisis rentang skala pada interval 187 – 231. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan-pernyataan mengenai kepuasan kerja, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, serta rekan kerja. Dengan demikian, karyawan merasa kondisi kerja sudah memuaskan, meskipun tingkat kepuasan kerja belum mencapai kategori sangat setuju. Pernyataan hasil skor tertinggi adalah “Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan lancar” dengan skor 243, sedangkan skor terendah dari pernyataan “Pekerjaan yang dijalani terasa monoton dan membosankan” dengan skor 117.

Komitmen Organisasi (X2) memperoleh nilai rata-rata variabel sebesar 210,36. Berdasarkan analisis rentang skala pada interval 187 – 231. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan-pernyataan mengenai komitmen organisasi, seperti komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dengan demikian, karyawan merasa puas terhadap indikator-indikator komitmen organisasi. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Menjalankan tugas dengan sepenuh hati karena menyukai organisasi ini” dengan skor 240, sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Tidak merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berkerja di organisasi ini” dengan skor 150.

Turnover Intention (Y) memperoleh nilai rata-rata variabel sebesar 122,81. Berdasarkan analisis rentang skala pada interval 99 – 143. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung tidak menyetujui pernyataan-pernyataan mengenai memikirkan untuk keluar, niat untuk keluar, serta niat untuk mencari pekerjaan lain. Dengan demikian, tingkat *turnover intentioni* karyawan puas yang mencerminkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Tidak memiliki niat sama sekali untuk berhenti dari pekerjaan saat ini” dengan skor 180, sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Keinginan untuk mengundurkan diri semakin kuat dari waktu ke waktu” dengan skor 86.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

KEPUASAN KERJA			KOMITMEN ORGANISASI				TURNOVER INTENTION				
Item	r Tabel	r Hitung	Keter angan	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1	0.266	0.527	VALID	X2.1	0.266	0.527	VALID	Y.1	0.266	0.631	VALID
X1.2	0.266	0.476	VALID	X2.2	0.266	0.615	VALID	Y.2	0.266	0.720	VALID
X1.3	0.266	0.507	VALID	X2.3	0.266	0.648	VALID	Y.3	0.266	0.428	VALID

X1.4	0.266	0.515	VALID	X2.4	0.266	0.393	VALID	Y.4	0.266	0.634	VALID
X1.5	0.266	0.501	VALID	X2.5	0.266	0.686	VALID	Y.5	0.266	0.728	VALID
X1.6	0.266	0.410	VALID	X2.6	0.266	0.638	VALID	Y.6	0.266	0.630	VALID
X1.7	0.266	0.584	VALID	X2.7	0.266	0.729	VALID	Y.7	0.266	0.349	VALID
X1.8	0.266	0.697	VALID	X2.8	0.266	0.703	VALID	Y.8	0.266	0.741	VALID
X1.9	0.266	0.431	VALID	X2.9	0.266	0.620	VALID	Y.9	0.266	0.615	VALID
X1.10	0.266	0.565	VALID	X2.10	0.266	0.574	VALID	Y.10	0.266	0.670	VALID
X1.11	0.266	0.598	VALID	X2.11	0.266	0.355	VALID	Y.11	0.266	0.388	VALID

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan SPSS versi 26, diperoleh nilai r tabel adalah 0,266. Semua nilai r hitung didapatkan lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* dinyatakan valid karena telah melewati nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kriteria	Keterangan
KEPUASAN KERJA (X1)	0,717	0,6	Reliabel
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	0,789	0,6	Reliabel
TURNOVER INTENTION (Y)	0,781	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai r hitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,717, Komitmen Organisasi sebesar 0,789, *Turnover Intention* sebesar 0,781. Semua nilai melebihi batas minimal sebesar 0,6. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan semua variabel dari uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.87854007
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.077
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji dari Kolmogorov-Smirnov, semua variabel menunjukkan distribusi data normal. Hal ini ditunjukkan karena nilai Signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Maka kesimpulannya yaitu variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.258	7.201		5.868	.000		
	X1	.111	.202	.084	.550	.585	.660	1.514
	X2	-.532	.167	-.488	-3.193	.002	.660	1.514

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, didapatkan hasil nilai tolerance untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebesar $0,660 > 0,10$. Dari hasil tersebut tidak terdapat multikolinearitas pada data yang diuji. Selain itu, hasil perhitungan menggunakan nilai VIF bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai sebesar $1.514 < 10.00$ artinya tidak terjadi multikolinearitas dari data yang diuji. Dasar dalam pengambilan keputusan:

Tolerance $> 0,10$ = Tidak Ada Multikolinearitas.

VIF < 10.00 = Tidak Ada Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.227	4.667		-1.120	.268
	X1	.232	.131	.289	1.769	.083
	X2	-.003	.108	-.005	-.032	.974

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai Signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) yaitu $0,083 > 0,05$ dan nilai Signifikansi Komitmen Organisasi (X2) yaitu $0,974 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.258	7.201		5.868	.000		
	X1	.111	.202	.084	.550	.585	.660	1.514
	X2	-.532	.167	-.488	-3.193	.002	.660	1.514

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 42.258, untuk Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,111 dan Komitmen Organisasi (X2) sebesar -0,532. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 42.258 + 0,111 - 0,532 + \varepsilon$$

Nilai konstanta (α) yaitu 42.258 menunjukkan bahwa ketika Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) bernilai nol, maka *Turnover Intention* (Y) berada pada tingkat 42.258. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya kedua variabel tersebut, tingkat *Turnover Intention* akan sangat tinggi atau positif.

Koefisien regresi (0,111) pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan setiap peningkatan Kepuasan Kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,111, dengan asumsi variabel lain konstan.

Sedangkan, koefisien regresi -0,532 pada variabel Komitmen Organisasi menunjukkan setiap peningkatan Komitmen Organisasi akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar -0,532, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	42.258	7.201		5.868	.000			
	X1	.111	.202	.084	.550	.585	.660	1.514	
	X2	-.532	.167	-.488	-3.193	.002	.660	1.514	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

1. Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui nilai Sig. pengaruh variabel X1 terhadap Y sebanyak 0,585 > 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 0,550 < 2,005 t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.
2. Sementara itu, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel X2 terhadap Y sebesar 0,002 < 0,05. Nilai t hitung -3,193 < 2,005 t tabel. Maka bisa disimpulkan jika variabel X2 berpengaruh signifikan secara negatif terhadap Y.

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.291	2	229.646	6.399	.003 ^b
	Residual	1866.091	52	35.886		
	Total	2325.382	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung $6,399 > 3,175$ F tabel serta nilai Sig. sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.198	.167	5.991

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai R Square 0,198 atau sama dengan 19,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh sebanyak 19,8% terhadap variabel *Turnover Intention*. Sedangkan, 80,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji t secara parsial didapatkan hasil variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,550 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,005, dan tingkat nilai signifikansi 0,585 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Artinya, penurunan tingkat kepuasan kerja maka *turnover intention* akan meningkat dan sebaliknya. Hal ini berbeda dengan penelitian Toyibah et al., (2025) yang menyatakan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t secara parsial didapatkan hasil variabel komitmen organisasi mendapatkan nilai t hitung sebesar -3,193 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,005, dan tingkat nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin rendah tingkat *turnover intention* dan sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Guritna & Sudarnaya, (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji F secara simultan, didapatkan nilai F hitung yaitu 6,399 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,175, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,005. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan menurunkan tingkat *turnover intention* dan sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Yulistiyono et al., (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Aerofood ACS.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa

1. Kepuasan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y).
2. Komitmen Organisasi (X2) terbukti berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *Turnover Intention* (Y).
3. Secara simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap *Turnover Intention* (Y).

Implikasi

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam meningkatkan Komitmen Organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, dan rasa memiliki terhadap organisasi.
2. Meskipun kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial, perusahaan perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja itu sendiri seperti kompensasi dan kesempatan promosi untuk membentuk komitmen organisasi.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain, seperti stres kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* agar hasil penelitian menjadi lebih luas.

Daftar Pustaka

- Akmal, T. C., Darna, N., & Setianingsih, W. (2023). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 75–84.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Barage, P., & Eka Sudarusman. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. 3(1), 81–96.
- Dwiyanti, N. K. D., Wimba, I. G. A., & Sanjaya, P. K. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar Putu Krisna Adwitya Sanjaya (3) (1)(2)(3). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 3(3), 430–439.
- Fakhrezi, M. I., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Di PT. Tri Jaya Teknik Karawang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 2054–2067. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12002>
- Guritna, K. D., & Sudarnaya, K. (2023). "Pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Counter Handphone di Singaraja." *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 122–126. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/1074%0Ahttps://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/1074/836>
- Heka Perdana, F. F., & Sari, P. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover

- Intention Di Mediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gen Z Di Pt. Softex Indonesia Plant Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1086–1103. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4681>
- Jaya, & Widiastini. (2021). Kepuasan Kerja Dan KomitmJaya, & Widiastini. (2021). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31135en>
- Organis. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31135>
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Kusumaeni, N. P. A. S., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Inndokarya Optomed. *Emas*, 3(9), 200–212.
- Maharani, D. D., Nandang, & Yadnya, I. D. G. S. A. (2025). Pengaruh Tuntutan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT Multi Indomandiri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 2483–2502. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Margono, & Pogo, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Deporindo Telekomunikasi. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 54–66. <https://doi.org/10.62394/projmb.v1i1.10>
- Marsus suti. (2021). *Perilaku Organisasi*.
- Natalia, C. P. P., William, A. A., & Ventje, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Organisasi, P. K., & Dan, L. K. (2021). *Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover pegawai pada dinas perikanan kota tanjungbalai 1*. 3(1), 78–87.
- Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 193. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>
- Prasinta, D. J., Jarkawi, Kase, E. B. S., & Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2024). Ebook-Perilaku-Organisasi. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- Purnomo, Y. J., Mm, S. E., Clma Budi Harto, S. E., & Andina Dwijayanti, M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Percetakan Cendikia Mulia Mandiri*.
- Purwati, S., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Bima). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 1(1), 35–50.
- Putra, R. M., Perkasa, D. H., & Saluy, A. B. (2025). Analisis Literatur : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover. *Economic Reviews Journal*, 4(3), 1015–1033. <https://doi.org/10.56709/mrj.v4i3.791>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3),

- 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Safaah, F. Y. N., Musfiroh, M. F. S., & Hinawati, T. (2025). Faktor Determinant Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemediasi. *Journal of Economics, Management, and Business*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.32699/magna.v4i1.7894>
- Safitri, V. I., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 613–624. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.01>
- suhakim imam ade, & budrianto yuan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146.
- Suhendar, N., Siregar, L. M., & Simatupang, M. (2022). Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan Dan Turnover Intention Di Pt Xyz. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 14(2), 67–77.
- Suwistingtyas Fia, Herawati Jajuk, & Septyarini Epsilandri. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Analysis of the Effect of Job Satisfaction on Turnover Intentions With Organizational Commitment As a Mediation Variable of Grand Rohan Hotel Jogja. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 1–14. <https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/1608>
- TjandraSaputra, M., & Erdiansyah, R. (2024). Peran Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Jakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Toyibah, T., Mulyani, M., & Komalasari, S. (2025). Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Kalimas Kharisma. *Jurnal Al-Husna*, 5(1), 16–27. <https://doi.org/10.18592/jah.v5i1.6745>
- Yasilva, G., Sulistyandari, & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention di Apotek Mandiri Pekanbaru. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 407–428.
- Yulistiyono, A., Muttaqijn, M. I., Karim, A., & Dikikosandi, J. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Di PT. Aerofood ACS. *Analisis Dan Perancangan Aplikasi Absensi Karyawan Dengan Teknologi QR Code Berbasis Android Pada UD Sejahtera*, 2(1), 2–8.