

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo)**

Sheila Ayu Kusumastuti

sheilaayukusumastuti@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Nenden Nur Annisa

nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh KSPPS BMT Binamas Purworejo adalah bagaimana cara mempertahankan karyawan agar tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). *Turnover intention* muncul karena adanya pengaruh rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, dan peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo. Sampel yang digunakan menggunakan teknik *purposive sampling* sebanyak 83 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diujicobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian mediasi dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Turnover Intention*.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2019:2). Menurut Elmi (2018:195), tanpa adanya manusia, maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Terlebih perusahaan yang menawarkan jasa dimana sumber daya

memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Menurut Elmi (2018:219), jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan maka absensi, dan *turnover* akan meningkat. Pemeliharaan karyawan membutuhkan strategi supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan, salah satunya adalah menurunkan tingkat *turnover* sumber daya manusia (Elmi, 2018:220).

Turnover Intention diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari pekerjaan (Elmi 2018:195). *Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan (Elmi 2018:195). *Turnover intention* dalam diri karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Elmi, 2018:199). Kepuasan kerja menurut Rivai (2018:620) merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Menurut Wirawan (2013:713) komitmen organisasional adalah perasaan keterikatan atau keterkaitan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru, dalam hal ini terjadi *turnover* (Wibowo, 2016: 430).

Penelitian ini difokuskan pada pegawai KSPPS BMT Binamas Purworejo. KSPPS BMT Binamas Purworejo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan syariah (koperasi) yang menyediakan layanan simpan pinjam, pembiayaan syariah, dan kegiatan sosial seperti wakaf, zakat, infak, dan sedekah. Berdiri sejak tahun 1995 dan berkantor pusat di Jl. Urip Sumoharjo No. 80, Kepatihan, Purworejo. Berdasarkan informasi yang diterima dari staff HRD KSPPS BMT Binamas Purworejo yaitu Siti Rufaidah dan wawancara dengan beberapa karyawan, BMT Binamas Purworejo diketahui memiliki tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi. Hal tersebut terlihat dari adanya beberapa karyawan yang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan.

Fenomena *turnover intention* pada karyawan BMT Binamas Purworejo terlihat ketika adanya karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut ditandai dengan tingkat absensi karyawan yang tinggi dalam beberapa kegiatan yang dilaksanakan perusahaan. Selain itu *turnover intention* karyawan juga terlihat ketika beberapa karyawan BMT Binamas Purworejo memiliki keinginan mencari lowongan pekerjaan dari perusahaan lain.

Fenomena terkait dengan kepuasan kerja pada karyawan BMT Binamas adalah terlihat adanya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Pada karyawan bagian marketing, mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Pekerjaan yang tidak menarik dan terkesan monoton pada karyawan bagian administrasi juga membuat karyawan merasa bosan dan kurang memberi tantangan sehingga membuat karyawan jenuh. Selain itu juga beberapa karyawan merasa kurang nyaman karena rekan kerja tidak bisa diajak kerjasama yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Fenomena lain yang terlihat terkait dengan komitmen organisasional adalah kurangnya komitmen karyawan dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan kurangnya inisiatif pegawai membantu pengembangan perusahaan karena merasa tujuan perusahaan tidak sesuai, beberapa karyawan tidak mau menerima adanya perputaran (rotasi) pekerjaan yang diberikan perusahaan, serta karyawan yang belum bisa bekerja secara optimal.

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, dan peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
4. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?

C. Kajian Teori dan Kerangka Pikir

1. Kajian Teori

a. *Turnover Intention*

Menurut Tet dan Mayer (1993:262), *turnover intention* adalah keinginan yang sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Elmi (2018:195), *turnover intention* adalah keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan.

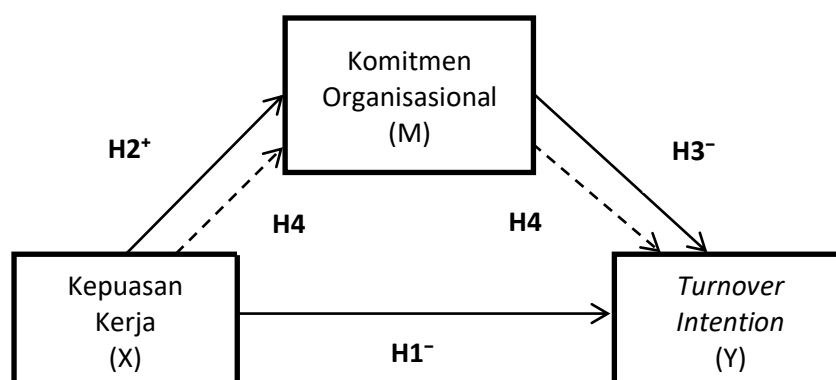
b. Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2018:620) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sutrisno (2019:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

c. Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (1990:1), komitmen organisasional adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Wibowo (2016:431) menyatakan unsur pertama komitmen organisasional adalah perasaan identifikasi, perasaan individu bahwa menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta untuk tinggal bersama organisasi tersebut (Mathis dan Jackson 2006:122).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M) dan variabel dependen (Y).

-----> : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M).

D. Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Sunyoto (2012:214), tidak dapat disangkal salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah tempat kerja (*turnover intention*) adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja. Perasaan dan sikap terhadap pekerjaan membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi, jika ia tidak puas dengan pekerjaannya ia akan merespon dengan tindakan ingin meninggalkan organisasi (Wirawan, 2013:700).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et.al.*(2021), Rismayanti *et.al.*(2018), mempunyai bukti empiris yang menunjukkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H1 : kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2018:620). Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi (Jackson, 2006:122). Menurut Wibowo (2016:419) Manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud menimbulkan komitmen yang lebih tinggi pada diri karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilahi *et.al.*(2017) mempunyai bukti empiris yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H2 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau ingin meninggalkan organisasi (*turnover intention*) untuk mencari pekerjaan baru (Wibowo, 2016:430). Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik dan mempunyai *turnover intention rate* lebih rendah (Wibowo, 2016: 435).

Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* ini sesuai dengan hasil penelitian Fadiyanti *et.al.*(2017) dan Rizky *et.al.*(2022), dan Permatasari *et.al.*(2021) bahwa terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H3 : komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi

Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk ingin meninggalkan organisasi (*turnover intention*), mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran (*turnover*) secara permanen. (Mathis dan Jackson, 2006:122). Model teoritis menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen, yang merasa kurang setia terhadap organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah (Robbins dan Judge, 2016:47).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi ini sesuai dengan hasil penelitian Susilo *et.al.* (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

H4 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

E. Metode Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

a. *Turnover Intention*

Menurut Sager *et.al.*(1998:255) *turnover intention* merupakan keputusan intervensi antara sikap individu tentang pekerjaan dan keputusan untuk meninggalkan atau tetap tinggal di organisasi. Adapun indikator *turnover intention* menurut menurut Sager *et.al.* (1998) adalah :

- a) *Thinking of Quitting* (berpikir meninggalkan organisasi)
- b) *Intention to Search* (keinginan untuk mencari pekerjaan lain)
- c) *Intention to Quit* (keinginan meninggalkan organisasi)

b. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243), yaitu :

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Gaji
- c) Kesempatan promosi
- d) Pengawasan
- e) Rekan kerja

c. Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (1990:1), komitmen organisasional adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Adapun indikator komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (1990:431) adalah :

- a) *Affective Commitment* (komitmen afektif).
- b) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan).
- c) *Normative commitment* (komitmen normatif).

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021:51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2019:180) dengan kriteria validitas apabila nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3 berarti item tersebut valid.

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pernyataan dari variabel *turnover intention* (Y), kepuasan kerja (X), dan komitmen organisasional (M) mempunyai koefisien korelasi di atas dari *r-min* (0,3) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan rumus koefisien *Cronbach's Alpha* (α), dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7.

Berdasarkan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 dan nilai *cronbach's alpha if item deleted* lebih dari 0,7 terhadap variabel *turnover intention* (Y) kepuasan kerja (X), dan komitmen organisasional (M) sehingga dapat disimpulkan bahwa

kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Artinya butir pernyataan kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

1) Langkah 1 : X berpengaruh terhadap Y

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	Koefisien regresi	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X → Y	-0,296	0,007	Negatif dan signifikan

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,296 Sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut $Y = -0,296X$. Selain itu, diperoleh nilai *p-value* = 0,007 yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel X terhadap Y dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

2) Langkah 2 : X berpengaruh terhadap M

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	Koefisien regresi	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X → M	0,558	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasional (M) sebesar 0,558 Sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut $M = 0,558X$. Selain itu diperoleh nilai *p-value* = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikansi variabel X terhadap M dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan.

3) Langkah 3 : M berpengaruh terhadap Y

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	Koefisien regresi	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
M → Y	-0,652	0,000	Negatif dan signifikan

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa nilai koefisien regresi komitmen organisasional (M) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,652 dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* < 0,05), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut $M = -0,652Y$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasional akan semakin rendah *turnover intention*.

4) Langkah 4 : membandingkan pengaruh langsung X terhadap Y, yaitu langkah 1, dengan pengaruh X terhadap Y pada regresi berganda dengan memasukkan M pada model regresi langkah 3

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	Koefisien regresi	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X → Y	-0,296	0,007	Negatif dan signifikan
X + M → Y	-0,228	0,013	<i>Partial mediation</i>

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa nilai koefisien kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,296 dengan nilai signifikansi 0,007 (*p-value* < 0,05). Setelah di regresi bersama komitmen organisasional (M), nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) menjadi -0,228 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 (*p-value* < 0,05). Artinya bahwa komitmen organisasional (M) terbukti memediasi hubungan antara kepuasan kerja (M) terhadap *turnover intention* (Y) secara parsial, karena variabel kepuasan kerja (X) masih menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) setelah keduanya dikontrol oleh variabel komitmen organisasional (M). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yaitu komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diterima.

b. Hasil Uji Sobel Test

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Langkah 5

Parameter	Nilai
α	0,558
b	-0,652
<i>standard error of estimation α</i>	0,144
<i>standard error of estimation b</i>	0,052

Sumber : data primer diolah 2023

$$t = \frac{axb}{\sqrt{(b^2 x Sa^2) + (a^2 x Sb^2)}}$$

$$t = \frac{0,558 \times (-0,652)}{\sqrt{(0,425104 \times 0,020736) + (0,311364 \times 0,002704)}}$$

$$t = \frac{-0,363816}{\sqrt{(0,00881495654) + (0,00084192826)}}$$

$$t = \frac{-0,363816}{\sqrt{(0,00881495654) + (0,00084192826)}}$$

$$t = \frac{-0,363816}{\sqrt{0,0096568848}}$$

$$t = \frac{-0,363816}{\sqrt{0,0096568848}}$$

$$t = \frac{-0,363816}{0,0982694499832}$$

$$t = -3,7022289232533$$

Dari hasil *sobel test* diketahui bahwa bahwa nilai absolut dari Z hitung sebesar -3,7022 (3,7022). Jika Nilai Z > 1,96 maka variabel M secara signifikan mampu memediasi hubungan variabel X dan variabel Y. Jika Z < 1,96 maka variabel M tidak mampu memediasi hubungan variabel X dan variabel Y. Nilai Z hitung lebih besar dari Z tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5% yang berarti peran komitmen organisasional secara negatif dan signifikan secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0,296 dengan nilai signifikansi 0,007 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan lebih rendah.

Terbuktinya hipotesis pertama disebabkan karena karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo menilai bahwa kepuasan kerja dapat tercapai melalui faktor gaji yang diterima, kesempatan untuk belajar hal baru, kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, perusahaan juga memberikan kesempatan promosi yang sama kepada karyawan. Sehingga dalam hal ini karyawan tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dari analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo yang memiliki tingkat kepuasan tinggi, maka tingkat *turnover intention* akan rendah.

Hasil penelitian ini menguatkan pernyataan Luthans (2006:246) yang menjelaskan adanya hubungan negatif antara kepuasan dengan *turnover intention*. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi *et.al.* (2021), Rismayanti *et.al.* (2018), mempunyai bukti empiris yang menunjukkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional sebesar 0,558 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional karyawan.

Kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo ditunjukkan dengan hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang baik, serta karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Dengan adanya hubungan baik dengan atasan, maka akan lebih mudah tercipta keterikatan psikologis antara karyawan dengan lembaga melalui atasan tersebut yang ditunjukkan dengan rasa ingin bertahan di KSPPS BMT Binamas Purworejo.

Hasil penelitian ini menguatkan pernyataan Robbins dan Judge (2016:47), yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasional dan absen maupun keinginan keluar pekerjaan (*turnover intention*). Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Ilahi *et.al.* (2017) mempunyai bukti empiris yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

c. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0,652 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan akan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang karyawan rasakan.

Diterimanya hipotesis ketiga ditunjukkan dengan adanya komitmen organisasional karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo yang terlihat dengan adanya rasa ingin tetap tinggal di dalam perusahaan. Banyak karyawan yang merasa memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan perusahaan. Ketika komitmen organisasional karyawan berada pada level yang cukup tinggi, maka akan dapat menekan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Robbins dan Judge (2016:47), terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasional dan absen maupun keinginan keluar pekerjaan (*turnover intention*). Diterimanya hipotesis ketiga ini sejalan dengan penelitian Fadiyanti *et.al.* (2017) dan Rizky *et.al.* (2022), dan Permatasari *et.al.* (2021) bahwa terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan tabel 11, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,228 dengan nilai signifikansi 0,013 ($p\text{-value} < 0,05$). Setelah di regresi bersama komitmen organisasional (M), nilai koefisien kepuasan kerja -0,228 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($p\text{-value} < 0,05$). Artinya komitmen organisasional (M) memediasi pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) secara parsial. Hasil ini diperkuat dengan uji sobel yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -3,7022 (3,7022). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima.

Kepuasan kerja muncul ketika terjadi titik temu antara harapan karyawan terhadap apa yang diberikan oleh organisasi sehingga apabila harapan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa bahwa dirinya bukan bagian dari organisasi. hal tersebut bisa menyebabkan tingkat komitmen terhadap organisasional yang ada pada karyawan mengalami penurunan. Komitmen organisasional yang rendah ini kemudian dapat menyebabkan karyawan mengalami *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2006:122) yang menyatakan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk ingin meninggalkan organisasi (*turnover intention*), mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran (*turnover*) secara permanen. Diterimanya hipotesis keempat (H4) ini juga sejalan dengan penelitian Susilo *et.al.* (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

G. Kesimpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
3. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1): 1-18.
- Baron, R.M., dan Kenny, D.A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.
- Dewi, P.Ayuk, Agustina, P.D.Made. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 1 (No. 3): Hal 1076-1088.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Fadiyanti, N.Aulia, Lukiastuti, F, dan Anoraga, P. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magisma*, Vol. 5, No, 2.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ilahi, K.Dede, Mukzam, D.Mochamad, Prasetya, A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan PLN Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No. 1.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi sepuluh. Salemba Empat, Jakarta.
- Permatasari, C, Laily, N. 2021. Pengaruh Job Insecurity dan Burnout terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasional sebagai Variable Intervening Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 10, No. 11.
- Rismayanti, D.Revilia, et al. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No. 2.
- Rizky, F.W.Alfian, Juhaeti. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* Vol. 3, No. 1.
- Robbins, S.P, dan Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sager, Jeffrey K, Rodger W. Griffeth and Peter W.Hom. 1998. A Comparison of Structural Models Representing Turnover Cognitions. *Journal of Vocational Behavior*. 53, 254-273.
- Sutrisno, E, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media, Jakarta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan 1. Alfabeta, Bandung.

- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Yogyakarta.
- Susilo, Jimmy dan Satrya, Bagus. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6.
- Wirawan, 2013. Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Rajawali Pers, Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. Edisi 5, Rajawali Pers, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Zainal, V. Rivai, Ramly. Mansyur, Mutis. Thoby, Arafah. Willy, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi 3. Rajawali Pers, Depok : PT Rajagrafindo Persada.