

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi yang berjumlah 72 orang dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 5.1 Karakteristik Responden

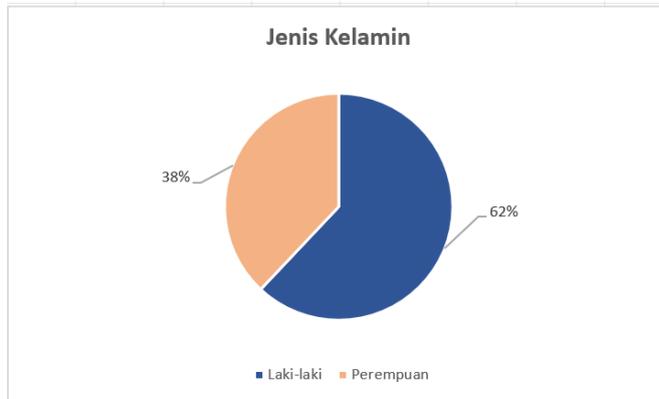
Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	62%
	Perempuan	27	38%
Total		72	100%
Rentang Usia	21 – 25 Tahun	45	63%
	26 – 30 Tahun	1	1%
	31 – 35 Tahun	8	11%
	36 – 40 Tahun	17	24%
	41 – 45 Tahun	1	1%
Total		72	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	68	94%
	S1	4	6%
	S2	0	0%
Total		72	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	18	25%
	1 – 5 Tahun	34	47%
	6 – 10 Tahun	9	12%
	11 – 15 Tahun	8	11%
	>20 Tahun	3	5%
	Total	72	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2024

1.1.1 Jenis Kelamin

Pada gambar 5.1 dijelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dari kuesioner yang diberikan kepada 72 orang karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi, karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari gambar berikut ini :

Gambar 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



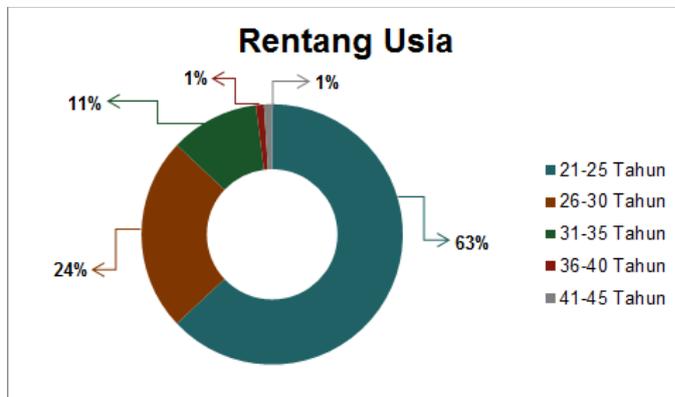
Sumber : Hasil olah data primer, 2024

Penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan frekuensi 45 orang dari keseluruhan sampel. Dari karakteristik responden jenis kelamin laki-laki Dimana telah mewakili variable penelitian dan sudah dipenuhi yang mana dengan artian menunjukkan bahwa pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi dalam pekerjaannya lebuah banyak pada proses produksi Dimana pekerjaan tersebut mengutamakan Sebagian besar pekerja laki-laki karena lebih mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dan memiliki waktu yang lebih fleksibel. Kemudian juga selain itu, tenaga kerja Perempuan membantu pekerjaan seperti pada bagian administrasi perkantoran.

1.1.2 Usia Responden

Pada gambar 5.2 dijelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 72 orang karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, dapat diketahui usia responden dari gambar berikut :

Gambar 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia



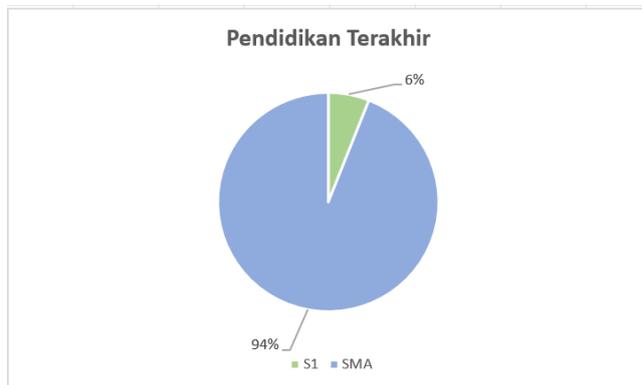
Sumber : Hasil olah data primer, 2024

Menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi dari karakteristik usia responden Dimana telah mewakili variable penelitian berdasarkan usia yang mendominasi adalah responden berusia produktif yaitu rentang usia 21 -25 Tahun terdiri dari 63% partisipan atau sebanyak 45 orang. Usia produktif merupakan usia kerja yang bisa menghasilkan barang serta jasa.

1.1.3 Pendidikan Terakhir

Pada gambar 5.3 dijelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan Pendidikan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 72 orang karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, berdasarkan distribusi Tingkat Pendidikan, rincian jumlah karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan terakhirnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan



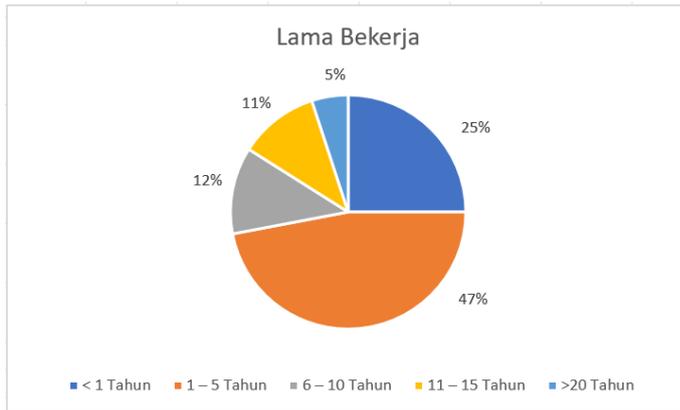
Sumber : Hasil olah data primer, 2024

Menunjukkan mayoritas partisipan dalam penelitian ini yaitu responden karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi mayoritas partisipan dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 94% dengan frekuensi 68 orang. Dari karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Dimana telah mewakili variable penelitian dan sudah dipenuhi dipenuhi yang mana Yang berarti bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Duren Mandiri Fortuna memiliki karyawan yang berpendidikan SMA dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sudah memenuhi kriteria karyawan yang dimiliki.

1.1.4 Lama Bekerja

Berdasarkan distribusi lama bekerja, rincian jumlah karyawan berdasar lama bekerja dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Hasil Olah data Primer, 2024

Pada gambar 5.4 diatas menunjukkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini telah bekerja selama 1-5 tahun terdiri dari 47%. Dari Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dimana telah mewakili variabel penelitian dan sudah dipenuhi yang mana Hal tersebut dikarenakan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi masih masuk dalam kategori baru. Hal ini terjadi dikarenakan banyaknya pekerja kontrak serta adanya pergantian karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

1.2 Deskripsi Operasional Variabel

Deskripsi variable penelitian digunakan untuk menggambarkan variable-variabel penelitian, yaitu *Turnover intention*, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah. Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5.

1.2.1 Turnover Intention (Y)

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variable turnover intention dari kuesioner yang diberikan kepada 72 orang karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, maka jawaban responden terkait *turnover intention* akan diuraikan seperti yang terlihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

No	Indikator	X	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
Absensi yang meningkat									
1	Karyawan sering tidak hadir dengan alasan yang tidak rasional	f	14	13	45	0	0	72	Rendah
		fx	14	26	135	0	0	175	
2	Karyawan sering meninggalkan	f	10	55	4	3	0	72	Rendah

	pekerjaan sebelum waktunya	fx	10	110	12	16	0	148	
Rata-rata								156,5	Rendah
Malas Bekerja									
3	Pekerjaan sering terbengkalai	f	15	11	46	0	0	72	Rendah
		fx	15	22	138	0	0	175	
4	Karyawan sering tidak melaksanakan tugas dari atasan	f	12	11	48	0	0	72	Rendah
		fx	12	22	147	0	0	181	
Rata-rata								178	Rendah
Peningkatan terhadap Pelanggaran tata tertib									
5	Karyawan sering terlambat masuk kerja	f	15	9	48	0	0	72	Rendah
		fx	15	18	144	0	0	177	
6	Tidak memenuhi peraturan Perusahaan yang telah ditentukan	f	13	10	49	0	0	72	Rendah
		fx	13	20	147	0	0	180	
Rata-rata								178,5	Rendah
Peningkatan Protes terhadap Atasan									
7	Kebijakan Perusahaan bertentangan dengan harapan karyawan	f	17	9	46	0	0	72	Rendah
		fx	17	18	138	0	0	173	
8	Karyawan merasa kurang hormat terhadap atasan	f	13	11	48	0	0	72	Rendah
		fx	13	22	144	0	0	179	
Rata-rata								176	Rendah

Rata-rata Turnover Intention	172,25	Rendah
------------------------------	--------	--------

Sumber : Hasil olah data primer, 2024

Tabel 5.2 menggambarkan persepsi responden tentang variable *turnover intention* dengan mayoritas responden tidak setuju atau kurang setuju. Berdasarkan tabel rentang skala *turnover intention* nilai dari 129,6 – 187,1 menunjukkan bahwa *turnover intention* rendah. Nilai terendah ditunjukkan pada indikator absensi yang meningkat dengan pernyataan “Karyawan sering meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya” dengan skor 148 rendah. Dari pernyataan tersebut menunjukkan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

1.2.2 Kepuasan Kerja

No	Indikator	X	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri									
1	Pekerjaan yang dilakukan saat ini sesuai dengan minat karyawan	f	0	3	29	29	11	72	Tinggi
		fx	0	6	87	116	55	264	
2	Pekerjaan yang diberikan Perusahaan menarik dan menantang sesuai dengan harapan karyawan	f	0	2	33	28	9	72	Tinggi
		fx	0	4	99	112	45	260	
Rata-rata							262	Tinggi	
Kepuasan pada Gaji									
3	Nominal gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan	f	0	4	29	30	9	72	Tinggi
		fx	0	8	87	120	45	260	
4	Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja dan harapan karyawan	f	0	1	29	31	11	72	Tinggi
		fx	0	2	87	124	55	268	
Rata-rata							264	Tinggi	

Kepuasan pada kesempatan promosi yang diberikan									
5	Terdapat peluang promosi jabatan sesuai dengan harapan karyawan	f	0	1	35	28	8	72	Tinggi
		fx	0	2	105	112	40	259	
6	Perusahaan adil dalam pelaksanaan promosi jabatan sesuai dengan harapan karyawan	f	0	1	34	29	8	72	Tinggi
		fx	0	2	102	116	40	260	
Rata-rata								259,5	Tinggi
Kepuasan Terhadap Atasan									
7	Karyawan selalu diberi motivasi oleh atasan sesuai dengan harapan	f	0	1	35	26	10	72	Tinggi
		fx	0	2	105	104	50	261	
8	Saran karyawan diterima oleh atasan sesuai dengan harapan	f	0	1	33	28	10	72	Tinggi
		fx	0	2	99	112	50	263	
Rata-rata								262	Tinggi
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja									
9	Karyawan nyaman bekerja sama dengan rekan kerja sesuai dengan harapan	f	0	0	21	30	21	72	Tinggi
		fx	0	0	63	120	105	288	
10	Rekan kerja bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan	f	0	0	19	39	14	72	Tinggi
		fx	0	0	57	156	70	283	
Rata-rata								285,5	Tinggi
Rata-rata Kepuasan Kerja								267	Tinggi

Sumber : Hasil olah data primer, 2024

Tabel 5.3 menggambarkan persepsi responden tentang kepuasan kerja dengan persepsi responden mayoritas setuju. Berdasarkan tabel rentang skala kepuasan kerja nilai dari 244,8 – 302,3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tinggi. Nilai tertinggi ditunjukkan pada indikator kepuasan terhadap rekan kerja dengan pernyataan “Karyawan nyaman bekerja sama dengan rekan kerja sesuai dengan harapan” kemudian skor terendah ditunjukkan pada indikator kepuasan pada kesempatan promosi yang diberikan dengan pernyataan “Terdapat peluang promosi jabatan sesuai dengan harapan karyawan” dengan skor 259 tinggi.

1.2.3 Komitmen Organisasi

No	Indikator	X	Pendapat Responden					Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
Affective Commitment									
1	Organisasi memiliki arti yang sangat penting bagi saya	f	0	0	21	30	21	72	Tinggi
		fx	0	0	63	120	105	288	
2	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di organisasi	f	0	0	19	39	14	72	Sangat tinggi
		fx	0	0	57	156	70	283	
3	Saya merasa terikat secara emosional terhadap organisasi	f	0	0	21	28	23	72	Tinggi
		fx	0	0	63	112	115	290	
4	Organisasi memiliki arti yang sangat besar bagi saya	f	0	0	21	30	21	72	Tinggi
		fx	0	0	63	120	105	288	
Rata-rata							287,2	Tinggi	
Continuance Commitment									
5	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	f	0	0	21	27	24	72	Tinggi
		fx	0	0	63	108	120	291	
6	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan	f	0	0	21	28	23	72	Tinggi
		fx	0	0	63	112	115	290	

	peusahaan sekalipun saya menginginkannya								
7	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan perusahaan untuk saat ini	f	0	0	20	30	22	72	Tinggi
		fx	0	0	60	120	110	290	
8	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan Perusahaan ini.	f	0	0	22	28	22	72	Tinggi
		fx	0	0	66	112	110	288	
Rata-rata								289,7	Tinggi
Normative Commitment									
9	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasi	f	0	0	20	29	23	72	Tinggi
		fx	0	0	60	116	115	291	
10	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah penting dan karena itu saya merasa tetap bekerja di Perusahaan merupakan kewajiban moral	f	0	0	20	30	22	72	Tinggi
		fx	0	0	60	120	110	290	
11	Saya di didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi	f	0	0	20	27	25	72	Tinggi
		fx	0	0	60	108	125	293	
12	Yang lebih baik saat ini adalah Ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka	f	0	0	20	28	24	72	Tinggi
		fx	0	0	60	112	120	292	
Rata-rata								291,5	Tinggi

Rata-rata Komitmen Organisasi	289,4	Tinggi
--------------------------------------	-------	--------

Sumber

: Hasil

olah data primer, 2024

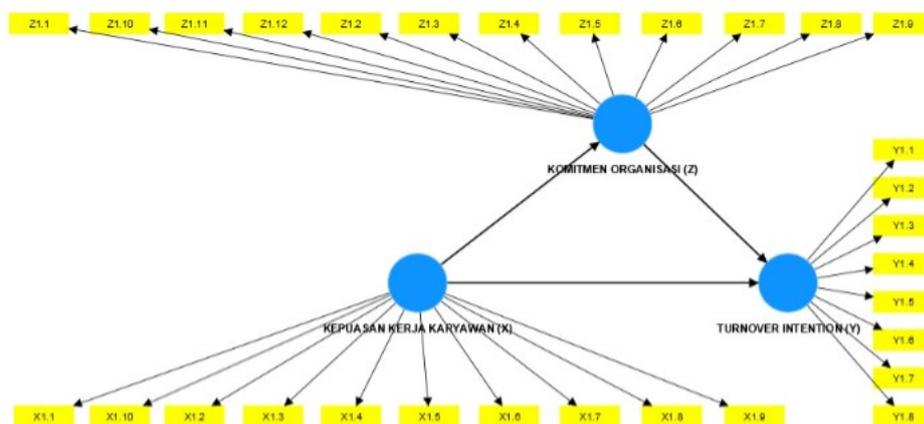
Berdasarkan tabel 5.4 terlihat bahwa komitmen organisasi yang ada pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, hasil akhir rata-rata sebesar 289,4. Berdasarkan tabel rentang skala komitmen organisasi skor tertinggi terdapat pada indikator normative commitment pada pernyataan “Saya di didik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi” dengan skor 293. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi Tinggi dibuktikan dengan responden PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi banyak memiliki jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

1.3 Hasil Pengolahan Metode SmartPLS

Metode SmartPLS versi 3 digunakan dalam mengukur semua indikator dalam penelitian ini. Dalam model pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari variable laten yang memiliki indikator yang bersifat reflektif. Model pengujian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi dari SmartPLS versi 3 sebagai berikut :

Gambar 5.5

Model Pengujian



Sumber : Output Smart PIs, 2024

Pada penelitian ini yang menjadi variable independent adalah kepuasan karyawan yang diukur melalui X1 hingga X10 dan variable dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention* yang diukur melalui Y1 hingga Y8 kemudian dalam penelitian ini menggunakan Variabel intervensi dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi yang diukur melalui Z1 hingga Z12. Arah penelitian ini di visualisasikan dengan arah ujung panah.

1.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan dengan 4 kriteria penilaian yaitu :

1) *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Mengukur keakuratan dan ketepatan atau reliabilitas dari suatu konsep dalam penelitian yang dilakukan cara yang bisa dilakukan untuk mengukur reliabilitas yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. *Composite Reliability* merupakan suatu pengujian reliabilitas terhadap nilai *Composite Reliability* dari indikator yang mengukur variabel. Adapun kriteria penilaian dari *Composite Reliability* dimana nilai yang diperoleh harus lebih tinggi dari 0,70 maka data dapat dianggap telah reliabel. Berikut hasil dari penilaian *Composite Reliability*.

Ghozali (2015) lebih menyarankan dalam menguji reliabilitas suatu konstruk dengan menggunakan *composite reliability*, hal ini dilakukan karena penggunaan *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah atau *under estimate* Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan pada instrument. *Rule Of Thumb* uji reliabilitas yaitu nilai *composite reliability* > 0,7. Berikut tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 5.5

Penilaian *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja Karyawan (X)	0.979
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.965
Komitmen Organisasi (Z)	0.995

Sumber : Output SmartPLS

Dari hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa semua variable reliabel karena memenuhi kriteria dari penilaian *Composite Reliability* yaitu memiliki nilai diatas 0,7. Dimana variable Kepuasan Kerja Karyawan, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi memiliki nilai diatas 0,7 artinya reliabel dan valid. Sehingga semua penilaian telah memenuhi estimasi dalam penilaian outer model.

Untuk memperkuat nilai reliabilitas maka perlu dilakukan pengujian dari *Cronbach Alpha*, agar konstruk dapat dikatakan memiliki *reliable* yang kuat *Cronbach Alpha* harus memiliki nilai > 0,7, berikut penilaian *Cronbach Alpha*:

Tabel 5.6

Penilaian *Cronbach Alpha*

	<i>Cronbach Alpha</i>
Kepuasan Kerja Karyawan (X)	0.964
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.964
Komitmen Organisasi (Z)	0.995

Sumber : Output SmartPLS

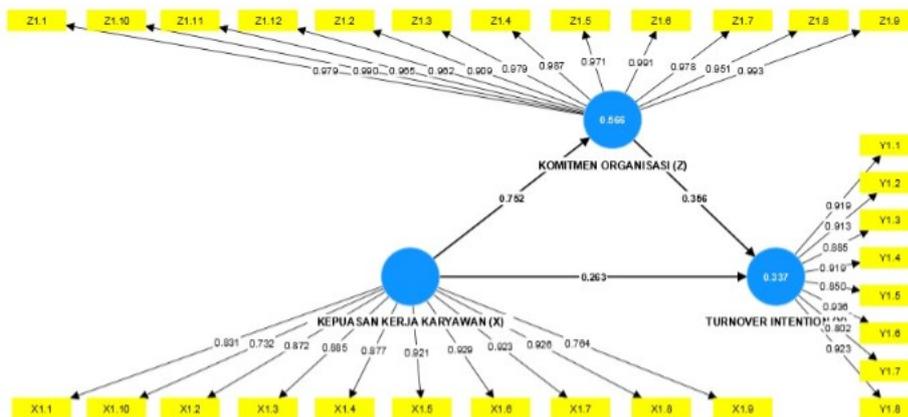
Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach Alpha* memperoleh nilai dari setiap konstruk lebih tinggi dari 0,7 maka setiap variable sudah memiliki nilai reliabilitas yang kuat.

2) Validitas konvergen

Uji validitas konvergen merupakan salah satu dari pengujian yang dilakukan didalam outer model. Uji validitas konvergen digunakan untuk menilai indikator berdasarkan korelasi dari setiap skor per item yang dilakukan dengan melihat nilai dari loading factor. Indikator dengan loading factor yang tinggi memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya, sebaliknya jika indikator dengan nilai loading factor yang rendah maka memiliki kontribusi yang rendah dalam menjelaskan konstraknya, untuk memenuhi kriteria dari loading faktor maka indikator harus memiliki nilai yang > 0,50 nilai yang diperoleh dari pengujian loading faktor dapat dilihat melalui gambar 5.6 sebagai berikut :

Gambar 5.6

Model Pengujian *factor loading* pertama



Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50. Hal ini berarti indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria dari *factor loading* sehingga data tersebut akan digunakan sebagai data primer yang akan diolah untuk Langkah berikutnya.

3) Validitas diskriminan

Pengujian validitas *discriminant validity* bertujuan untuk melakukan penilaian *crossloading* sehingga dapat melihat bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang tinggi terhadap variabel yang dituju sebagai kriteria pengujianya. Penilaian *crossloading* dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini :

Tabel 5.7

Penilaian *Crossloading*

	Komitmen Organisasi (Z)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kepuasan Kerja (X)	Keterangan
(Y1)		0.919		Valid
(Y2)		0.913		Valid
(Y3)		0.885		Valid
(Y4)		0.919		Valid
(Y5)		0.850		Valid
(Y6)		0.936		Valid
(Y7)		0.802		Valid
(Y8)		0.923		Valid
(X1)			0.831	Valid
(X2)			0.732	Valid
(X3)			0.872	Valid
(X4)			0.885	Valid
(X5)			0.877	Valid
(X6)			0.921	Valid
(X7)			0.929	Valid
(X8)			0.923	Valid
(X9)			0.926	Valid
(X10)			0.764	Valid
(Z1)	0.979			Valid
(Z2)	0.909			Valid
(Z3)	0.979			Valid
(Z4)	0.987			Valid
(Z5)	0.971			Valid
(Z6)	0.991			Valid
(Z7)	0.978			Valid

(Z8)	0.951			Valid
(Z9)	0.993			Valid
(Z10)	0.990			Valid
(Z11)	0.965			Valid
(Z12)	0.962			Valid

Sumber : Output SmartPLS

Hasil pengolahan penilaian *crossloading* adalah semua nilai dari setiap indikator berkorelasi lebih tinggi terhadap variabel yang dituju dibandingkan dengan variabel lainnya sehingga dapat dinyatakan bahwa penilaian tersebut telah memenuhi kriteria dari *crossloading*.

4) *Average Variance Extracted (AVE)*

Penilaian selanjutnya adalah penilaian *convergent validity* menggunakan penilaian *average variance extracted (AVE)* Pada validitas konvergen indikator dari setiap laten harus berkorelasi tinggi terhadap variabel latennya, Rule Of Thumb dari validitas konvergen dilihat melalui *Average Variance Extracted (AVE) > 0,05* dan *Outer Loading > 0,05*. Berikut hasil uji validitas konvergen.

Tabel 5.8

Penilaian *average variance extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja Karyawan (X)	0.754
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.944
Komitmen Organisasi (Z)	0.800

Sumber : *Output SmartPLS*

Penilaian *average variance extracted (AVE)* harus memiliki nilai diatas 0,5, apabila tidak memenuhi kriteria ini maka variabel tersebut haruslah dieliminasi atau tidak bisa melanjutkan ketahapan berikutnya. Berdasarkan tabel 5.8, dilihat semua variabel memiliki nilai diatas 0,5, yaitu kepuasan kerja, turnover intention, komitmen organisasi memiliki nilai diatas 0,5. Maka semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *average variance extracted (AVE)*.

1.3.2 Model Pengukuran (Inner Model)

Analisis model struktural (*inner model*) dilakukan dalam *partial least square* yang menghasilkan nilai pengaruh dari variabel yang mempengaruhi variabel laten. Penilaian untuk melakukan analisis dari model struktural yaitu dengan melihat nilai *R-Square* dan Nilai *F-Square*.

a. Nilai R-Square

Penilaian R-Square adalah ukuran proporsi nilai dari variabel dipengaruhi yang mampu dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. R-square dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai dari variabel dependen hal ini menunjukkan bahwa semakin besar juga pengaruhnya. Untuk melihat hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dari metode *partial least square* dalam tabel 5.9

Tabel 5.9

Penilaian R-Square

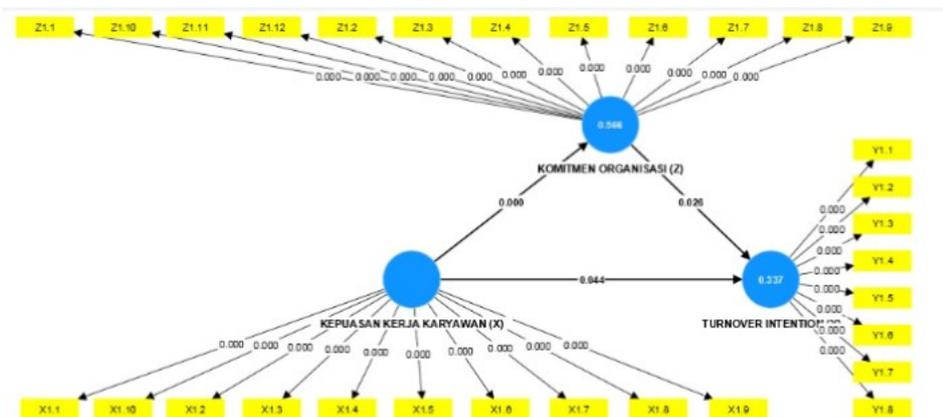
	R-Square	R -Square Adjusted
Komitmen Organisasi (Z)	0.566	0.559
Turnover Intention (Y)	0.337	0.318

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka diperoleh nilai *R-Square* dari komitmen organisasi sebesar 0,566 artinya kemampuan variable Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi variable komitmen organisasi sebesar 56,6% sedangkan sisanya 43,4% dijelaskan oleh variable lain selain variable independent dalam penelitian. Sedangkan nilai *R-Square* dari *Turnover intention* sebesar 0,337 artinya kemampuan variable kepuasan kerja karyawan mempengaruhi variable *turnover intention* sebesar 33,7% sedangkan sisanya 66,3% dijelaskan oleh variable lain selain variable independent dalam penelitian.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel satu dengan variabel lainnya dari hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya dengan menghitung bootstrapping caranya dengan melihat path coefficients dari masing-masing hipotesis dengan melihat nilai T-statistik.



Gambar 5.8 Uji Path Coefficient

1. Pengujian hipotesis pengaruh langsung

Analisis pengaruh langsung dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dengan cara melihat nilai T-Statistik pada hasil pengujian Direct effect untuk mengetahui pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi sebagai berikut ini :

Tabel 5.10

Penilaian Direct effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.263	0.264	0.130	2.017	0.044
Kepuasan Kerja (X) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.752	0.758	0.036	20.746	0.000
Komitmen Organisasi (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.356	0.358	0.160	2.230	0.026

Sumber: Output SmartPLS

Hasil penilaian *direct effect* untuk melihat hasil pengujian hipotesis dengan t-statistik dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai T-Statistik 2,017 lebih besar dari statistik $t > 1,96$. Selanjutnya dengan melihat nilai P valuenya sebesar 0,044, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Hasil ini menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi memiliki nilai T-Statistik 20,746 lebih besar dari statistik $t > 1,96$. Selanjutnya dengan melihat nilai P valuenya sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Hasil ini menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai T-Statistik 2,230 lebih besar dari statistik $t > 1,96$. Selanjutnya dengan melihat nilai P valuenya sebesar 0,026, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Hasil ini menjelaskan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

2. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung

Analisis pengaruh tidak langsung untuk menilai hipotesis yang memediasi antar variabel yang dilakukan dengan penilaian *indirect effect* seperti yang terlihat pada tabel 5.11 sebagai berikut :

Tabel 5.11

Penilaian Indirect effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X) - > <i>Turnover intention</i> (Y) -> Komitmen Organisasi(Z)	0.268	0.273	0.126	2.129	0.033

Sumber: Output SmartPLS

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* melalui komitmen organisasi dapat dilihat melalui hasil pengujian T-Statistics sebesar 2,129 yang lebih besar dari statistik $t > 1,96$. Selanjutnya jika dilihat dari nilai P Values memperoleh nilai sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut maka dapat menjelaskan bahwa kepuasan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

1.4 Pembahasan

Hasil pengujian secara simultan diperoleh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja melalui komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

1.4.1 Gambaran Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi Berada pada kategori tinggi. Dilihat dari karyawan yang merasa nyaman bekerja sama terhadap rekan kerja sesuai dengan harapan karyawan dan juga karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai harapan.

Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi berada pada kategori tinggi, organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang

tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja

1.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hasil ini membuktikan kepuasan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin berkurang *turnover intention* yang terjadi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Menurut (Robbins, 2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Kepuasan kerja adalah menyenangkan atau tidaknya pekerjaan orang tersebut. Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam perusahaan. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: *turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2017) dan (Lestari & Mujiati, 2018) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* yang berarti semakin puas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja bukan hanya mengurangi stres, tetapi juga dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran. Kepuasan kerja yang didapat akan menjadikan semangat untuk bekerja sehingga pekerjaan akan menjadi lebih menyenangkan sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Valentina Ade Putri (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap adanya *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widyadmono, 2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Serta didukung dengan hasil penelitian (Nasution, 2017) dan (Lestari & Mujiati, 2018) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* yang berarti semakin puas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja bukan hanya mengurangi stres, tetapi juga dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran. Kepuasan kerja yang didapat akan menjadikan semangat untuk bekerja sehingga pekerjaan akan menjadi lebih menyenangkan sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

1.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen yang terjadi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Menurut Maryani (2018) Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan terus menerus menunjukkan sikap dan perilakunya demi kemajuan organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menciptakan usaha yang maksimal dalam memperbaiki kinerja baik secara individu maupun kelompok karena karyawan mampu untuk bekerja sepenuh hati. Kepuasan Kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari Kepuasan Kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu (Ahmadiansah, 2016).

Kepuasan Kerja bersifat individual di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan merupakan perbandingan apa yang telah diterima dari hasil yang telah dikerjakannya dengan apa yang diharapkan. Kepuasan Kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik dan dinamis sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi serta ketua itu sendiri, selain itu Kepuasan Kerja adalah aspek pertama dalam membentuk komitmen terhadap organisasi (Susiani, 2014). Komitmen terhadap Organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi (Putra & Candana, 2020). Sikap tersebut akan memotivasi individu untuk menjadi disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan dalam organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan pencapaian seseorang, dengan cara ini pengetahuan dan pemahaman mengenai Komitmen terhadap Organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu (Haris, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2016) yang menyatakan bahwa hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Lumley (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja sangat penting karena menyumbang keberhasilan organisasi, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan produksi yang berkualitas, dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Disamping itu kepuasan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi.

1.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hasil ini membuktikan komitmen organisasi mampu mempengaruhi *turnover intention* semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah komitmen organisasi. Masalah komitmen organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting karena akan berdampak pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2015). Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi

berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Hung et al (2018) *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai proses seseorang kemungkinan akan meninggalkan dan menemukan status mental perilaku lain dari pekerjaan atau sikap lain terhadapnya, pengertian ini juga sejalan dengan seperti yang dijelaskan Jaharuddin & Zainol (2019) *turnover intention* adalah pemikiran karyawan untuk berhenti dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi. Dari beberapa definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara efektif. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Monica & Putra, 2017) dan penelitian (Nasution, 2017) yang juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin rendah keinginannya untuk keluar dari perusahaan.

1.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai *variable intervening* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh variable kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Para karyawan PT Duren Mandiri Fortuna menunjukkan penurunan *turnover intention* ketika komitmen organisasi ditambahkan. Bagi para karyawan, komitmen organisasi memberikan nilai lebih sehingga membuat mereka tidak ingin untuk meninggalkan perusahaan dan memilih untuk tinggal lebih lama

Menurut (Lestari & Mujiati, 2018) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Sementara menurut (Robbins & Judge, 2015) *turnover intention* adalah "kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain".

Dari pembahasan di atas, menunjukkan bahwa PT Duren Mandiri Fortuna semakin puas mereka terhadap pekerjaan mereka maka semakin rendah *turnover intention* mereka dan apabila perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi maka dapat memberikan pengaruh penurunan *turnover intention* mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Rosita dan Yuniati (2016) bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dan juga penelitian yang dilakukan oleh Suwondo, tan (2023) yang Dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Komitmen karyawan dalam perusahaan akan membuatnya semakin sulit untuk meninggalkan Perusahaan (Khasana et al., 2020). Komitmen sangat baik untuk membantu perusahaan dalam menurunkan

tingkat *turnover intention* yang ada. Pramuditya & Nuvriasari(2023), Sastrawan et al.,(2022), serta Widyanti & Agustina (2022) didalam penelitian yang telah dilakukannya menemukan bahwa komitmen organisasional mampu memberikan penagruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.