

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT JUKE SOLUSI TEKNOLOGI

Andyan Pradipta Utama<sup>1</sup> dan Aisyah Fadly Basri<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Indonesia<sup>1</sup>

PT Juke Solusi Teknologi<sup>2</sup>

Email: [andyanpradipta@mercubuana.ac.id](mailto:andyanpradipta@mercubuana.ac.id), [aisyah.saba2016@gmail.com](mailto:aisyah.saba2016@gmail.com)

\*Correspondence: [andyanpradipta@mercubuana.ac.id](mailto:andyanpradipta@mercubuana.ac.id)

### INFO ARTIKEL

**Diajukan** : 09-03-2023  
**Diterima** : 17-03-2023  
**Diterbitkan** : 25-03-2023

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention PT Juke Solusi Teknologi. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Juke Solusi Teknologi. Penelitian ini dilakukan terhadap 74 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Oleh karena itu hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT Juke Solusi Teknologi.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention.

**Keywords:** Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work motivation, job satisfaction and organizational commitment on the Turnover Intention of PT Juke Solusi Teknologi. The object of this research is employees who work at PT Juke Solusi Teknologi. This research was conducted on 74 respondents using a quantitative descriptive approach. Determination of sample size using a saturated sample technique that is taking the entire population. The approach used in this research is Structural Equation Model (SEM) with Smart-PLS analysis tool. Therefore, the results of this study state that the variabel of work motivation has a positive and insignificant effect on Turnover Intention, job satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention and organizational commitment has a negative and significant effect on Turnover Intention of PT Juke Solusi Teknologi employees.*



Attribution-ShareAlike 4.0 International

## Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dessler (2015) dalam Budiarti (2020) menyatakan bahwa sukses sebuah perusahaan karena memiliki kepandaian khusus untuk mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian dapat berakibat pada terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

PT Juke Solusi Teknologi adalah penyedia solusi Teknologi Informasi (TI) yang berfokus pada solusi penanganan data, baik dari sisi Infrastruktur pengelolaan dan penyimpanan (*storage management*), maupun dari sisi *software* pengolahan data. PT Juke Solusi Teknologi menyediakan solusi terintegrasi pada *data analytics*, *business intelligence*, data infrastruktur, *storage management* dan solusi teknologi virtualisasi untuk membantu optimalisasi penggunaan infrastruktur TI.

PT Juke Solusi Teknologi berlokasi di Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Perusahaan tersebut mempunyai karyawan sebanyak 99 karyawan dengan 74 karyawan tetap dan memiliki variabel demografis yang mencakup *gender*, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lama bekerja yang berbeda-beda.

Sumber daya manusia adalah faktor yang utama karena menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan. Pegawai sebagai sumber daya utama bagi organisasi selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Menurut Soelton dan Atnani (2018), permasalahan sumber daya manusia yang sering terjadi dan dapat menghambat kinerja sebuah perusahaan diantaranya adalah masalah *turnover* yang tinggi. Tingkat *turnover* (keluar masuk karyawan) yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Permasalahan *turnover intention* tersebut juga terjadi di PT Juke Solusi Teknologi. Berikut adalah data *turnover* karyawan yang bersumber dari wawancara dengan HRD PT Juke Solusi Teknologi:

**Tabel 1.**  
**Data Turnover Karyawan PT Juke Solusi Teknologi**

Tahun	Jumlah Karyawan	Turnover Karyawan	Persentase
2017	75	18	24%
2018	81	20	25%
2019	99	27	27%

Sumber: Data diolah tahun 2020.

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat dijelaskan data *turnover* karyawan PT Juke Solusi Teknologi pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan sebanyak 75 orang dan angka *turnover* karyawan sebanyak 18 orang atau sebesar 24%, pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan sebanyak 81 orang dan angka *turnover* karyawan sebanyak 20 orang atau sebesar 25%, pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan sebanyak 99 orang dan angka *turnover* karyawan sebanyak 27 orang atau sebesar 27%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada tiga tahun terakhir angka *turnover* pada karyawan PT Juke Solusi Teknologi relatif tinggi.

Penulis pun melakukan *pra survey* kepada 20 orang responden yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey**

No	Pernyataan	Jawab						Variabel
		Ya	%	Netral	%	Tidak	%	
1	Saya diberi penghargaan oleh perusahaan atas prestasi yang saya raih	15	75%	4	20%	1	5%	Motivasi Kerja
2	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi dari perusahaan	16	80%	4	20%	0	0%	
3	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan	6	30%	7	35%	7	35%	Kepuasan Kerja
4	Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan lebih baik daripada pesaing	3	15%	7	35%	10	50%	
5	Sulit bagi saya meninggalkan	4	20%	11	55%	5	25%	Komitmen Organisasi

	organisasi/perusahaan saya saat ini							
6	Saya merasa berhutang banyak pada organisasi/perusahaan saya	3	15%	12	60%	5	25%	
7	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan/perusahaan saya	9	45%	8	40%	3	15%	<i>Turnover Intention</i>
8	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	12	60%	5	25%	3	15%	
9	Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	18	90%	1	5%	1	5%	

Sumber: *Pra Survey* Penulis, 2020.

Berdasarkan Tabel 2. di atas, dapat disimpulkan bahwa presentasi keinginan karyawan PT Juke Solusi Teknologi untuk melakukan *turnover* relatif tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel, untuk pernyataan “Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri” ada 90% dari 20 orang yang menjawab ya. Dari hasil *pra survey* pada Tabel 2, terdapat permasalahan *Turnover Intention* karyawan yang disebabkan oleh banyaknya karyawan yang sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan/perusahaan, mencari informasi mengenai pekerjaan lain, bahkan berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri.

Menurut Amrullah, Kusasi, dan Nurhasanah (2018) dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bina Graha Mandiri, didapatkan hasil bahwa penerapan motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, penerapan motivasi, stres kerja dan komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Kemudian menurut Prabawa dan Suwandana (2017), dalam penelitiannya mengenai pengaruh ketidaknyamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention*, didapatkan hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan (Dwiswara dan Utama, 2022). Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Menurut Iskanda dan Rahadi (2021), apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

- 1) Biaya penarikan karyawan; menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian.
- 2) Biaya latihan; menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- 3) Apa yang dikeluarkan untuk karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- 4) Tingkat kecelakaan para karyawan baru biasanya cenderung tinggi.
- 5) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- 6) Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- 7) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
- 8) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Menurut Gillis (1994) dalam Rozaq dan Karyono (2020), "*Turnover Intention* karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5%-10% dalam setahun, dan dikatakan relatif tinggi apabila melebihi 10% dalam setahun."

Sejumlah hal yang dapat dilakukan dalam memerangi masalah tingginya tingkat keluar masuknya karyawan menurut Grensing (1997) dalam Ridlo (2012) yaitu:

- 1) Mengevaluasi kembali praktek perekrutan karyawan; dimana perusahaan sedang mempekerjakan karyawan yang kualifikasinya terlalu tinggi dan tentu saja memiliki kemungkinan besar untuk merasa jemu atau tak puas.
- 2) Mempekerjakan kembali mantan karyawan; dimana hal ini bisa memberikan kesan kepada yang lain bahwa perusahaan ini adalah sungguh tempat yang baik untuk bekerja jika sampai orang yang sudah keluar pun masuk kembali.
- 3) Mempertimbangkan pengembangan rencana pensiun atau pembagian keuntungan.
- 4) Meyakinkan diri bahwa perusahaan telah membuat kesempatan bagi promosi adil dan dapat dimengerti dengan baik.
- 5) Membuka saluran komunikasi bagi manajemen; dimana etika karyawan tak mengerti tujuan dari perusahaan dan bagaimana hal itu akan mempengaruhi hidup mereka, rasa tak puas bisa berkembang.
- 6) Meningkatkan penggunaan insentif non finansial; penghargaan terhadap prestasi kerja, tanggung jawab tambahan adalah beberapa cara untuk melakukan hak ini.
- 7) Melakukan interview untuk karyawan yang mau pindah kerja dan meninggalkan perusahaan.

- 8) Menanyakan kepada karyawan sekarang tentang apa yang mereka suka dan tidak suka dari hal yang dipraktikkan di perusahaan. Survei sikap merupakan cara baik untuk mendapatkan informasi.
- 9) Melakukan penilaian secara teratur; hal ini karena karyawan perlu tahu bagaimana kerja mereka.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan menanamkan komitmen organisasional kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Juke Solusi Teknologi”.

## **Kajian Pustaka**

### ***Turnover Intention***

Menurut Robbins dan Judge (2015), *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Lee dan Zhao (2010) dimensi dan indikator pengukuran *Turnover Intention* terdiri atas:

- 1) *Thinking of quitting*, mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di tempat kerjanya. Diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini. Indikator: a) Karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan; b) Karyawan berpikir untuk mencari perusahaan baru.
- 2) *Intention to search for alternatives*, mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang di rasa lebih baik. Indikator: a) Karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain; b) Karyawan berkeinginan untuk mencari perusahaan yang lebih baik.
- 3) *Intention to quit*, mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusannya untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Indikator: Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja menurut George dan Jones (2005) dalam Tania dan Sutanto (2013), dapat didefinisikan sebagai dorongan kepada seseorang untuk menentukan arah perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, atau tingkat kegigihan dalam

menghadapi suatu halangan atau masalah. Dalam kata sederhananya motivasi kerja berarti semangat kerja yang ada pada karyawan untuk mencapai tujuan tertentu terkait pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Feriyanto dan Triana (2015) dalam Suputra dan Sriathi (2018), motivasi tak hanya datang dari orang lain tetapi juga datang dari diri sendiri.

Dimensi dan indikator Motivasi kerja menurut McClelland dalam Budyman (2016), yaitu:

- 1) *Need for Achievement* (nAch), indikator: a)Menyukai tantangan dalam pekerjaan; b)Tanggung jawab; c) Penghargaan dan prestasi kerja
- 2) *Need for Power* (nPo), indikator: a) Mencari posisi dalam kelompok; b) Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
- 3) *Need for Affiliation* (nAff), indikator: a) Memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, b) Memiliki kerja sama yang baik

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2016) dalam Sisardi (2016), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional baik menyenangkan ataupun sebaliknya bagi para karyawan saat mereka memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja merujuk pada sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang positif akan membawa sikap positif kepada individu tersebut saat melakukan pekerjaannya. Sebaliknya jika kepuasan kerja negatif maka akan membawa sikap negatif saat individu tersebut melakukan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator: a) Pekerjaan memberikan tugas yang menarik; b) Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar; c) Pekerjaan memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan
- 2) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator: upah/uang yang diterima memberikan kepuasan yang dianggap pantas dan layak
- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi

sehingga menciptakan kepuasan. Indikator: Pekerja memberikan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian.

- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator: Pekerja memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan
- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Indikator: Memiliki rekan kerja/tim yang kooperatif dan memberikan dukungan.

### **Komitmen Organisasional**

George dan Jones (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan dan kepercayaan mengenai bagaimana seseorang bekerja didalam organisasi. Kerelaan individu untuk menjadi anggota organisasi baik dalam keadaan suka cita maupun terpaksa, misal karena tidak ada pilihan lain, adalah bagian dari pengertian komitmen organisasi.

Arianta (2019) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam organisasi. yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, indentifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena memiliki keinginan untuk itu. Indikator: a) Perusahaan memiliki arti yang sangat besar; b) Masalah yang ada didalam perusahaan adalah masalah karyawan; c) Kebanggaan untuk mendiskusikan tentang perusahaan kepihak diluar perusahaan; d) Perusahaan adalah bagian dari keluarga; e) Bersedia menghabiskan karir di perusahaan.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Indikator: a) Kekhawatiran karyawan jika meninggalkan perusahaan; b) Berat meninggalkan perusahaan sekalipun sangat menginginkan; c) Kerugian yang besar jika meninggalkan perusahaan; d) Tetap menjadi bagian dalam perusahaan adalah suatu kebutuhan.
- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam berorganisasi karena merasa dirinya



harus berada dalam organisasi tersebut. Indikator: a) Loyalitas terhadap perusahaan adalah keharusan; b) Tetap bekerja diperusahaan ini merupakan suatu tanggung jawab; c) Berpindah-pindah kerja merupakan hal yang tidak etis; d) Menjadi karyawan yang setia merupakan hal yang bijaksana.

## Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan oleh penulis ialah penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi terdapat variabel *independent* (variabel yang mempengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi). Penelitian ini merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Juke Solusi Teknologi.

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2013), data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, seperti data yang diperoleh, diamati dan dicatat langsung oleh peneliti dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuisisioner dan wawancara dari karyawan PT Juke Solusi Teknologi mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisisioner dan studi ke perusahaan. Menurut Sugiyono (2013), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Sedangkan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sementara studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data mengenai teori yang mendukung penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### B. Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT Juke Solusi Teknologi yang berjumlah 74 karyawan. Untuk mengetahui gambaran umum tentang karakteristik responden dapat diketahui sebagai berikut :

#### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil perhitungan dari frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cummulative Percent</b>
----------------------	------------------	----------------	----------------------------

Laki – Laki	55	74,3%	74,3
Perempuan	19	25,7%	100,0
Total	74	100%	

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 3. dapat dijelaskan deskripsi responden menurut jenis kelamin dari 74 responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 55 responden atau sebesar 74,3% dan perempuan sebanyak 19 responden atau sebesar 25,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan PT Juke Solusi Teknologi sebagian besar jenis kelamin laki – laki, dikarenakan dibutuhkan untuk bagian tenaga ahli dari beberapa departemen bisnis unit.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Hasil perhitungan dari frekuensi responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Cummulative Percent</i>
<25 Tahun	14	18,9%	18,9
25 – 30 Tahun	33	44,6%	63,5
31 – 35 Tahun	19	25,7%	89,2
36 – 40 Tahun	8	10,8%	100,0
Total	74	100%	

Sumber: Data diolah tahun 2021.

Berdasarkan hasil Tabel 4. dapat dijelaskan deskripsi responden menurut usia dari 74 responden yang berusia <25 tahun sebanyak 14 responden atau 18,9%, yang berusia 25 – 30 tahun sebanyak 33 responden atau 44,6%, yang berusia 31 – 35 tahun sebanyak 19 responden atau 25,7%, dan yang berusia 36 – 40 tahun sebanyak 8 responden atau 10,8%. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden karyawan PT Juke Solusi Teknologi yang paling banyak yaitu 25 – 30 tahun, dimana usia tersebut masuk ke dalam usia produktif.

## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Hasil perhitungan dari frekuensi responden berdasarkan status karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cummulative Percent</b>
Belum Menikah	24	32,4%	32,4
Menikah	50	67,6%	100,0
Total	74	100%	

Sumber: Data diolah tahun 2021.

Berdasarkan hasil tabel 5. dapat dijelaskan deskripsi responden menurut status karyawan dari 74 responden yang belum menikah sebanyak 24 responden atau sebesar 32,4% dan menikah sebanyak 50 responden atau sebesar 67,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Juke Solusi Teknologi yang mempunyai status karyawan sudah menikah dengan persentase sebesar 67,6%.

#### **4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Hasil perhitungan dari frekuensi responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cummulative Percent</b>
SMA/SMK	10	13,15%	13,5
Diploma	5	6,76%	20,2
Sarjana	54	72,97%	93,2
Magister	5	6,76%	100
Total	74	100%	

Sumber: Data diolah tahun 2021.

Berdasarkan hasil tabel 6. dapat dijelaskan deskripsi responden menurut pendidikan dari 74 responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 10 responden atau sebesar 13,15%, yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 responden atau sebesar 6,76%, yang berpendidikan Sarjana sebanyak 54 responden atau sebesar 72,97%, dan yang berpendidikan Magister sebanyak 5 responden atau sebesar 6,76%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Juke Solusi Teknologi yang berpendidikan Sarjana dengan persentase sebesar 72,97%.

### 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil perhitungan dari frekuensi responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Cummulative Percent</b>
<1 Tahun	5	6,76%	6,8
1 – 5 Tahun	37	50,00%	56,8
5 – 10 Tahun	19	25,68%	82,4
>10 Tahun	13	17,57%	100
Total	74	100%	

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 7. dapat dijelaskan deskripsi responden menurut masa kerja dari 74 responden yang masa kerja <1 tahun sebanyak 5 responden atau 6,76%, 1 – 5 tahun sebanyak 37 responden atau 50,00%, 5 – 10 tahun sebanyak 19 responden atau 25,68%, dan >10 tahun sebanyak 13 responden atau 17,57%. Hal ini menunjukkan bahwa setengah dari karyawan PT Juke Solusi Teknologi yang memiliki masa kerja 1 -5 tahun sebanyak 37 responden atau 50,00%, masa kerja yang cukup lama tersebut dapat memberikan pengalaman yang cukup besar untuk peningkatan kinerja.

#### A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji instrumen penelitian menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *Turnover Intention*. Dari statistik yang didapat dalam penelitian dijelaskan bahwa terdapat 40 butir instrumen disampaikan kepada 74 responden dan diketahui persentase dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

##### 1. Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 8.**  
**Uji Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
1	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya	74	3,000	0,870

2	Perusahaan memberikan bonus jika saya berprestasi	74	3,014	0,893
3	Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan posisi jabatan bila saya berprestasi	74	2,986	0,762
4	Saya berusaha untuk lebih baik lagi dalam bekerja	74	3,324	0,840
5	Saya dapat mengembangkan kreativitas dan mengarahkan kemampuan untuk mencapai prestasi kerja yang bagus	74	3,243	0,835
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk saya mengembangkan potensi diri	74	3,595	0,853
7	Perusahaan memberikan fasilitas untuk meningkatkan pengetahuan saya	74	3,095	0,808
8	Saya akan menerima kenaikan pangkat bila saya berprestasi dalam bekerja	74	3,014	0,762
9	Saya berinteraksi dengan baik antar karyawan	74	3,000	0,771
10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan	74	3,324	0,872
Rata – Rata Motivasi Kerja		74	3,160	0,872

Sumber: Data diolah tahun 2021.

Berdasarkan hasil Tabel 4.6 di atas bahwa instrumen untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan mengembangkan potensi diri yaitu 3,595 dengan nilai standar deviasi adalah 0,853. Sedangkan untuk nilai *Mean* terendah terdapat pada pernyataan perusahaan memberikan kesempatan kenaikan posisi jabatan bila karyawan berprestasi yaitu 2,986 dengan nilai standar deviasi adalah 0,762.

## 2. Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 9.**  
**Uji Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
----	------------	---	------	----------------

1	Saya memperoleh tugas sesuai dengan minat yang saya miliki	74	2,635	0,967
2	Saya merasa senang melakukan pekerjaan sebagai karyawan di perusahaan tempat saya bekerja sekarang	74	2,405	0,787
3	Gaji yang saya terima memberikan kepuasan yang pantas dan layak	74	2,595	1,026
4	Saya menerima gaji tepat pada waktunya	74	3,892	0,727
5	Perusahaan memberikan promosi apabila saya berprestasi dalam bekerja	74	3,635	0,798
6	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti training/sertifikasi	74	3,378	0,730
7	Atasan saya merangkul para karyawannya dalam diskusi menghadapi suatu masalah	74	3,500	0,775
8	Atasan saya memberikan masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	74	3,743	0,718
9	Saya memiliki rekan kerja/tim yang kooperatif & memberikan dukungan	74	3,851	0,711
10	Terdapat kekompakan bekerja sama dalam tim pada perusahaan tempat saya bekerja	74	3,311	1,012
Rata – rata Kepuasan Kerja		74	3,295	0,825

Sumber: Data diolah tahun, 2021.

Berdasarkan hasil Tabel 9. di atas bahwa instrumen untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan menerima gaji tepat pada waktunya yaitu 3,892 dengan nilai standar deviasi adalah 0,727. Sedangkan untuk nilai *Mean* terendah terdapat pada pernyataan karyawan merasa senang melakukan pekerjaan di perusahaan tempat bekerja sekarang yaitu 2,405 dengan nilai standar deviasi adalah 0,787.

### 3. Hasil Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Tabel 10.

#### Uji Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan perusahaan karena saya merasa sudah menjadi bagian dari keluarga.	74	3,324	1,187
2	Saya merasa persahabatan antara rekan kerja sangat dibina dan dijaga dengan baik	74	3,338	1,276
3	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang baik.	74	3,311	1,533
4	Saya bangga bekerja di perusahaan saat ini	74	3,230	1,381
5	Saya Bersedia menghabiskan karir di perusahaan	74	3,365	1,226
6	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	74	3,257	1,295
7	Suasana kerja di perusahaan membuat saya dapat bertahan hingga saat ini	74	3,189	1,458
8	Bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	74	3,230	1,331
9	Saya merasa peduli dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya	74	3,392	1,403
10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan saya	74	3,351	1,320
Rata – rata komitmen organisasional		74	4,644	1,341

Sumber: Data diolah tahun, 2021.

Berdasarkan hasil Tabel 10. di atas bahwa instrumen untuk variabel komitmen organisasional memiliki nilai *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan merasa peduli dan bertanggung jawab atas pekerjaannya yaitu 3,392 dengan nilai standar deviasi adalah 1,403. Sedangkan untuk nilai *Mean* terendah terdapat pada pernyataan Suasana kerja di perusahaan membuat karyawan

dapat bertahan hingga saat ini yaitu 3,189 dengan nilai standar deviasi adalah 1,458.

**4. Hasil Deskriptif Variabel *Turnover Intention* Karyawan**

**Tabel 10.**

**Uji Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention* Karyawan**

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	74	2,649	1,340
2	Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja	74	3,014	1,236
3	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan bagi saya	74	3,041	1,168
4	Saya aktif mengirimkan lamaran pekerjaan di perusahaan lain	74	2,892	1,169
5	Saya aktif mencari alternatif lowongan pekerjaan	74	3,014	1,320
6	Saya akan meninggalkan perusahaan bila mendapatkan pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi	74	3,068	1,266
7	Saya berniat keluar dari perusahaan karena beban pekerjaan yang terlalu berat	74	2,973	1,150
8	Saya berniat keluar dari perusahaan karena imbalan diterima sedikit	74	2,973	1,273
9	Saya berniat keluar dari perusahaan karena tidak ada pengembangan karir	74	3,054	1,262
10	Saya berniat keluar dari perusahaan dalam waktu dekat	74	2,986	1,202
Rata – Rata <i>Turnover Intention</i> Karyawan		74	2,966	1,239

Sumber: Data diolah tahun, 2021.

Berdasarkan hasil Tabel 11. di atas bahwa instrumen untuk variabel *Turnover Intention* karyawan memiliki nilai *Mean* tertinggi terdapat pada pernyataan karyawan akan meninggalkan perusahaan bila mendapatkan



pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi yaitu 3,068 dengan nilai standar deviasi adalah 1,266. Sedangkan untuk nilai *Mean* terendah terdapat pada pernyataan karyawan sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja yaitu 2,649 dengan nilai standar deviasi adalah 1,340.

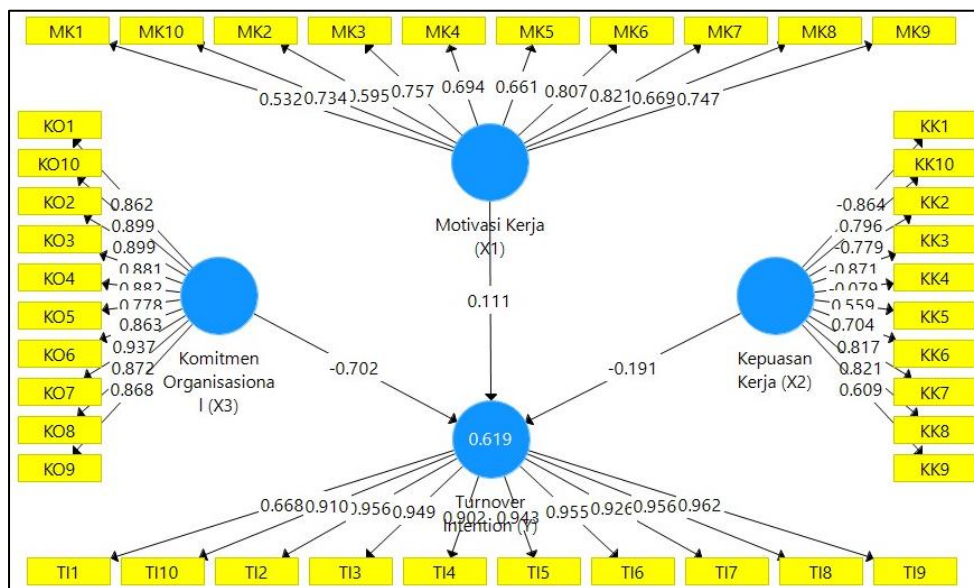
## B. Hasil Analisis Data

### 1. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *Component* atau *Variance Based Structural Equation Modeling* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square* (Smart-PLS). PLS (*Partial Least Square*) adalah model alternatif dari *Covariance Based SEM* (Ghozali, 2014). Pada dasarnya, algoritma PLS adalah rangkaian regresi. Dengan kalkulasi PLS *Algorithm*, maka diperoleh informasi yang akan digunakan untuk menganalisis data penelitian, khususnya untuk melihat nilai-nilai yang biasa digunakan untuk analisis *outer* PLS-SEM (*measurement model* seperti *validitas konvergen* dan *validitas diskriminan*).

### 2. Hasil Pengujian *Measurement (Outer) Model*

*Measurement* model adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar *variabel laten* (konstruk) dengan indikatornya. Dalam melakukan evaluasi *measurement* model, dilakukan analisis *convergent* dan *discriminant validity*.



Gambar 1

### Hasil Algoritma PLS

Sumber: Output PLS (2022).

## 1) Uji Validitas

### a) Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Nilai

*convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Outer loading* harus diatas 0,7 (Hair *et al.*, 2017). Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif *indicator* dinilai berdasarkan korelasi antara item *score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 11.**  
Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Sebelum di Modifikasi)

<i>Outer Loadings</i> (Sebelum dilakukan Modifikasi)						
Variabel	Indikator	Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasional (X3)	Motivasi Kerja (X1)	Turnover Intention (Y)	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK1	-0.864				Tidak Valid
	KK10	0.838				Valid
	KK2	-0.779				Tidak Valid
	KK3	-0.871				Tidak Valid
	KK4	-0.079				Tidak Valid
	KK5	0.559				Tidak Valid
	KK6	0.704				Tidak Valid
	KK7	0.913				Valid
	KK8	0.879				Valid
KK9	0.609				Tidak Valid	
Komitmen Organisasional	KO1		0.863			Valid
	KO10		0.898			Valid
	KO2		0.898			Valid
	KO3		0.882			Valid
	KO4		0.881			Valid
	KO5		0.778			Valid
	KO6		0.863			Valid
	KO7		0.938			Valid
	KO8		0.873			Valid
KO9		0.867			Valid	

<b>Motivasi Kerja</b>	<b>MK1</b>			<b>0.532</b>		<b>Tidak Valid</b>
	<b>MK10</b>			<b>0.723</b>		<b>Valid</b>
	<b>MK2</b>			<b>0.595</b>		<b>Tidak Valid</b>
	<b>MK3</b>			<b>0.756</b>		<b>Valid</b>
	<b>MK4</b>			<b>0.694</b>		<b>Tidak Valid</b>
	<b>MK5</b>			<b>0.661</b>		<b>Tidak Valid</b>
	<b>MK6</b>			<b>0.864</b>		<b>Valid</b>
	<b>MK7</b>			<b>0.882</b>		<b>Valid</b>
	<b>MK8</b>			<b>0.669</b>		<b>Tidak Valid</b>
	<b>MK9</b>			<b>0.822</b>		<b>Valid</b>
<b>Turnover Intention</b>	<b>TI1</b>				<b>0.668</b>	<b>Tidak Valid</b>
	<b>TI10</b>				<b>0.919</b>	<b>Valid</b>
	<b>TI2</b>				<b>0.959</b>	<b>Valid</b>
	<b>TI3</b>				<b>0.956</b>	<b>Valid</b>
	<b>TI4</b>				<b>0.902</b>	<b>Valid</b>
	<b>TI5</b>				<b>0.939</b>	<b>Valid</b>
	<b>TI6</b>				<b>0.958</b>	<b>Valid</b>
	<b>TI7</b>				<b>0.933</b>	<b>Valid</b>
	<b>TI8</b>				<b>0.952</b>	<b>Valid</b>
	<b>TI9</b>				<b>0.965</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Output PLS 2022

Dilakukan penghapusan Indikator individu yang dianggap tidak valid yaitu apabila memiliki nilai korelasi di bawah 0,70.

**Tabel 12.**  
**Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Setelah di Modifikasi)**

<i>Outer Loadings</i>						
Variabel	Indikator	Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasional (X3)	Motivasi Kerja (X1)	Turnover Intention (Y)	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK10	0.838				Valid
	KK7	0.913				Valid
	KK8	0.879				Valid
Komitmen Organisasional	KO1		0.863			Valid
	KO10		0.898			Valid
	KO2		0.898			Valid
	KO3		0.882			Valid
	KO4		0.881			Valid
	KO5		0.778			Valid
	KO6		0.863			Valid
	KO7		0.938			Valid
	KO8		0.873			Valid
KO9		0.867			Valid	
Motivasi Kerja	MK10			0.723		Valid
	MK3			0.756		Valid
	MK6			0.864		Valid
	MK7			0.882		Valid
	MK9			0.822		Valid
<i>Turnover Intention</i>	T10				0.919	Valid
	T12				0.959	Valid
	T13				0.956	Valid
	T14				0.902	Valid
	T15				0.939	Valid
	T16				0.958	Valid
	T17				0.933	Valid
	T18				0.952	Valid
	T19				0.965	Valid

Sumber: Output PLS 2022

Hasil dari pengujian *convergent validity* pada tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,70.

### **b) Hasil Pengujian *Discriminant Validity***

#### **(1) *Average Variance Extracted (AVE)***

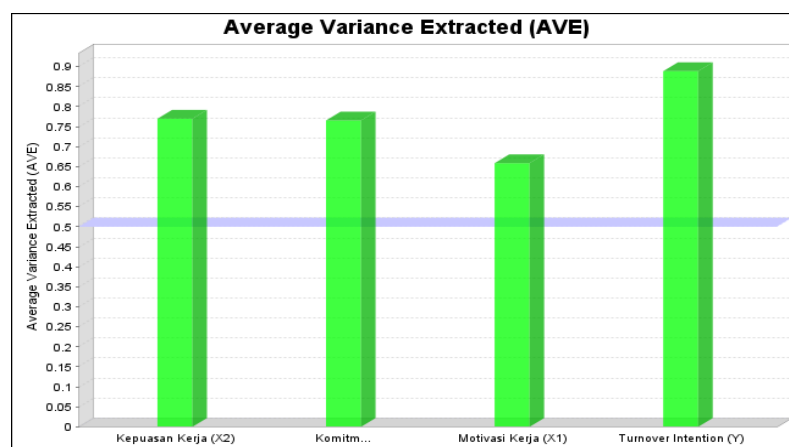
Metode untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara suatu konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus diatas 0,5 (Hair *et al.*, 2017). Hasil output korelasi antara indikator dengan konstraknya terlihat pada tabel dan gambar di bawah ini:

**Tabel 13.**

Hasil Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi Kerja (X1)	0.659
Kepuasan Kerja (X2)	0.770
Komitmen Organisasional (X3)	0.765
Turnover Intention (Y)	0.889

Sumber: Output PLS, 2022.



**Gambar 1.**

Hasil AVE

Sumber: Output PLS, 2022.

Hasil dari pengujian *average variance extracted (AVE)* pada tabel 4.11 dan gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi nilai AVE karena memiliki nilai *average variance extracted (AVE)* diatas 0,5.

(2) *Fornell-Larcker*

Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pengukuran validitas diskriminan menggunakan kriteria yang disampaikan *Fornell-Larcker*. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada tabel dan gambar dibawah ini:

**Tabel 14.**  
**Hasil Pengujian *Fornell-Larcker***

<i>Discriminant Validity</i>					
Variabel	Indikator	Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasional	Motivasi Kerja (X1)	Turnover Intention (Y)
Kepuasan Kerja	KK10	0.838	0.071	-0.221	-0.288
	KK7	0.913	0.197	-0.145	-0.317
	KK8	0.879	0.148	-0.111	-0.292
Komitmen Organisasional	KO1	0.142	0.863	-0.153	-0.62
	KO10	0.136	0.898	-0.08	-0.576
	KO2	0.014	0.898	-0.127	-0.593
	KO3	0.110	0.882	-0.003	-0.682
	KO4	0.214	0.881	-0.099	-0.651
	KO5	0.135	0.778	-0.298	-0.515
	KO6	0.093	0.863	-0.065	-0.657
	KO7	0.173	0.938	-0.116	-0.759
	KO8	0.257	0.873	-0.198	-0.689
	KO9	0.106	0.867	-0.048	-0.649
Motivasi Kerja	MK10	-0.052	0.081	0.723	0.016
	MK3	-0.028	-0.01	0.756	0.056
	MK6	-0.335	-0.103	0.864	0.186
	MK7	-0.099	-0.052	0.882	0.174
	MK9	-0.072	-0.211	0.822	0.200
<i>Turnover Intention</i>	TI10	-0.28	-0.641	0.186	0.919
	TI2	-0.315	-0.678	0.149	0.959
	TI3	-0.326	-0.679	0.255	0.956
	TI4	-0.297	-0.709	0.212	0.902
	TI5	-0.366	-0.729	0.193	0.939
	TI6	-0.358	-0.673	0.156	0.958
	TI7	-0.27	-0.691	0.201	0.933
	TI8	-0.344	-0.743	0.204	0.952
	TI9	-0.331	-0.693	0.162	0.965

Sumber: Output PLS, 2022.

Dari Tabel 4.12 terlihat bahwa korelasi konstruk Kepuasan Kerja dengan indikatornya (KK10 sebesar 0,838, KK7 sebesar 0,913, KK8 sebesar 0,879) lebih tinggi dibanding korelasi indikator Kepuasan Kerja dengan konstruk lainnya. Selanjutnya korelasi konstruk Komitmen Organisasional dengan indikatornya (KO1 sebesar 0,863, KO10 sebesar 0,898, KO2 sebesar 0,898, KO3 sebesar 0,882, KO4 sebesar 0,881, KO5 sebesar 0,778, KO6 sebesar 0,863, KO7 sebesar 0,938, KO8 sebesar 0,873, KO9 sebesar 0,867) hal ini membuktikan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator Komitmen Organisasional dengan konstruk lainnya. Kemudian korelasi konstruk Motivasi Kerja dengan indikatornya (MK10 sebesar 0,723, MK3 sebesar 0,756, MK6 sebesar 0,864, MK7 sebesar 0,882, MK9 sebesar 0,822) hal ini berarti indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator Motivasi Kerja dengan konstruk lainnya. Lalu korelasi konstruk *Turnover Intention* dengan indikatornya (TI10 sebesar 0,919, TI2 sebesar 0,959, TI3 sebesar 0,956, TI4 sebesar 0,902, TI5 sebesar 0,939, TI6 sebesar 0,958, TI7 sebesar 0,933, TI8 sebesar 0,952, TI9 sebesar 0,965) lebih tinggi dari pada korelasi indikator *Turnover Intention* dengan konstruk lainnya.

## 2) Uji Reliabilitas

Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha*  $\geq 0,7$  hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Hasil output korelasi antara indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada tabel dan gambar dibawah ini:

**Tabel 15.**  
**Hasil Pengujian *Composite Reliability* & *Cronbach's Alpha***

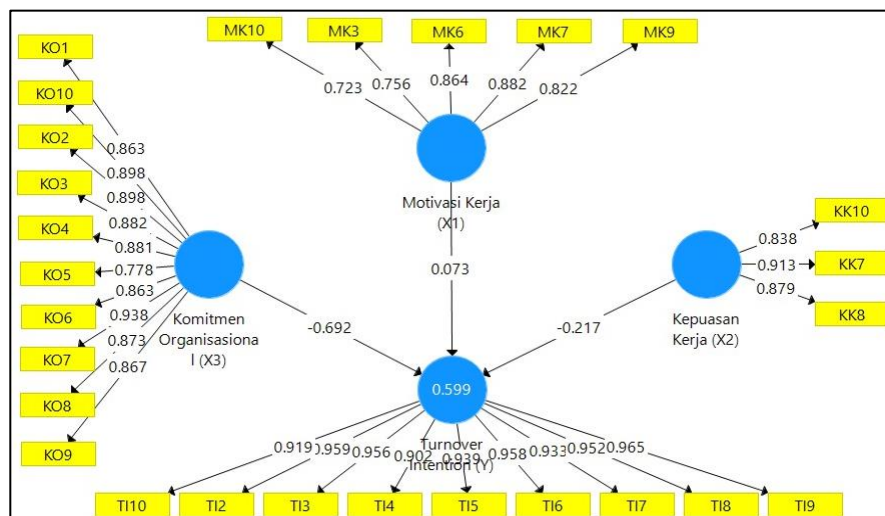
Composite Reliability & Cronbach's Alpha			
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.888	0.906	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.850	0.909	Reliabel
Komitmen Organisasional (X3)	0.966	0.970	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.984	0.986	Reliabel

Sumber: Output PLS, 2022.

Berdasarkan Tabel 15, hasil pengujian *composite realibility* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite realibility* dan *cronbach's alpha*  $\geq 0,7$ . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

## 3) Hasil Pengujian Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Langkah – langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:



**Gambar 3. Hasil Algoritma PLS**

Sumber: Output PLS, 2022.

a) Hasil Pengujian Nilai R Square

**Tabel 16**  
Hasil Pengujian *R Square*

<i>R-Square</i>		
Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Turnover Intention (Y)	0.599	0.581

Sumber : Output PLS, 2022.

*Turnover Intention* memiliki nilai R-square sebesar 0,599, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *Turnover Intention* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional sebesar 59,9%, sedangkan 40,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

b) Hasil Pengujian Estimasi Koefisien Jalur

**Tabel 17.**  
Hasil Pengujian *Path Coefficients*

<i>Path Coefficients</i>		
Variabel	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.073	Positif
Kepuasan Kerja (X2)	-0.217	Negatif
Komitmen Organisasional (X3)	-0.692	Negatif

Sumber: Output PLS, 2022.

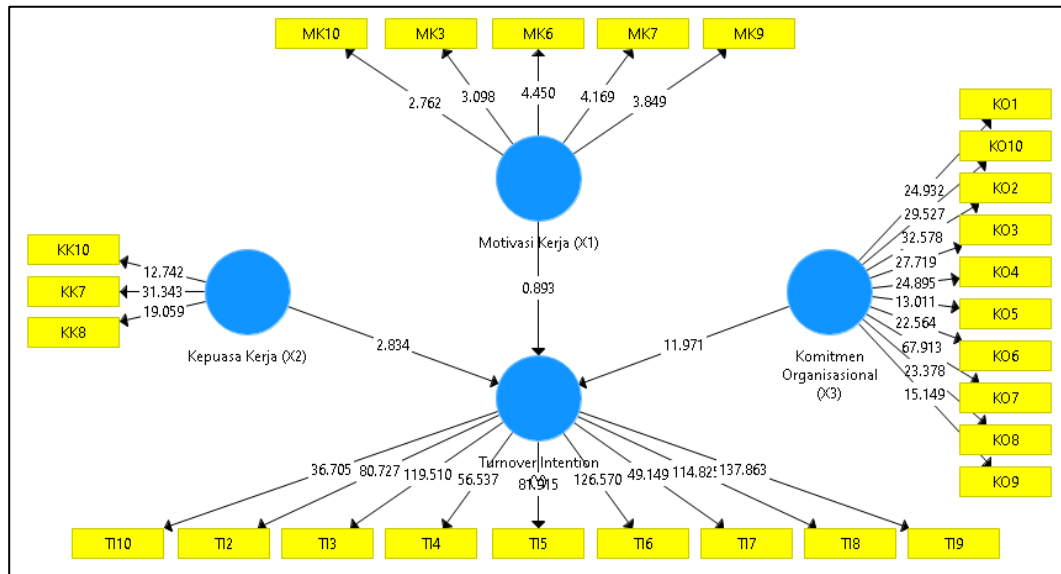
Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar variabel. Arah hubungan dinyatakan dengan tanda positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan ditunjukkan dengan besarnya angka koefisien korelasi yang besarnya berkisar antara 0 sampai dengan  $\pm 1$ . Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki arah hubungan positif, kepuasan kerja (X2) memiliki arah hubungan negatif, dan komitmen organisasional (X3) memiliki arah hubungan negatif.

c) Hasil Pengujian *T-Statistic/Bootstrapping*

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian T-tabel dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).



Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis SEM PLS sebagai berikut:



**Gambar 4. Hasil Bootstrapping**  
Sumber: Output PLS, 2022.

**Tabel 18.**  
**Hasil Pengujian Path Coefficients**

Hasil Pengujian Hipotesis					
	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y)	0.073	0.084	0.873	0.383	Positif - Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja (X2) -> Turnover Intention (Y)	-0.217	0.072	3.022	0.003	Negatif - Signifikan
Komitmen Organisasional (X3) -> Turnover Intention (Y)	-0.692	0.058	11.880	0.000	Negatif - Signifikan

Sumber: Output PLS, 2022.

Berdasarkan tabel 18 diatas, menunjukkan bahwa *T-Statistics* variabel motivasi kerja yaitu 0,873 yang berarti terdapat pengaruh positif tidak signifikan motivasi kerja terhadap *Turnover Intention*, variabel kepuasan kerja yaitu 3,022 yang berarti terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*, variabel komitmen organisasional yaitu 11,880 yang berarti terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention*.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 0,873 nilai *original sample* sebesar 0,073 dan nilai P Values sebesar 0,383. Nilai *T-statistic* lebih kecil dari nilai *T-tabel* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan lebih dari dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berarti apabila jika motivasi kerja disuatu perusahaan berjalan dengan baik, maka tingkat keinginan keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) pada karyawan juga akan meningkat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempengaruhi *Turnover Intention* pada PT Juke Solusi Teknologi.

#### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 3,022, nilai *original sample* sebesar -0,217 dan nilai P Values sebesar 0,003. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-tabel* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai negatif dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan menurun maka tingkat *Turnover Intention* karyawan akan meningkat. Turunnya tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada meningkatnya *Turnover Intention*. Begitu juga sebaliknya, jika kepuasan kerja meningkat maka tingkat *Turnover Intention* akan menurun.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dan Mujiati (2018) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian dari Nasution (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Demikian juga penelitian dari Amalia dan Herminingsih (2020) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

#### 3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 11,880, nilai *original sample* sebesar -0,692 dan nilai P Values sebesar 0,000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-tabel* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai negatif dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dalam hal ini menunjukkan jika komitmen organisasi terhadap karyawan menurun maka tingkat *Turnover Intention* karyawan akan meningkat. Sehingga turunnya komitmen organisasi yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada meningkatnya *Turnover Intention*. Begitu juga sebaliknya, jika komitmen organisasi meningkat maka tingkat *Turnover Intention* akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Mujiati (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

*Turnover Intention*. Penelitian dari Nasution (2017) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Demikian juga penelitian Sartono, Yulianue, dan Hasiholan (2020) bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menganalisa variabel – variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* beserta implikasinya. Hasil diperoleh dari penelitian pada karyawan PT Juke Solusi Teknologi. Dari hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan perhitungan *Partial Least Square* (PLS), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Juke Solusi Teknologi.
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Juke Solusi Teknologi.
- 3) Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Juke Solusi Teknologi.

### **Bibliografi**

- Admin. (2010, Agustus). *Turnover Intentions: Definisi, Indikasi, Dampak Turnover bagi Perusahaan dan Perhitungan Turnover*. Diunduh dari : <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html> pada 6 Maret 2021.
- AlBattat, A. R., Som, A. M., & Helalat, A. S. (2013). Overcoming Staff Turnover in the Hospitality Industry using Mobley's Model. *INternational Juornal of Learning & Development*, 3(6), 64-71. DOI :10.5296/ijld.v3i6.4844
- Amalia, R., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi *Turnover Karyawan PT. XYZ. Majalah Ilmiah Solusi*, 18(3), 89-98.
- Amrullah, Kusasi, F., & Nurhasanah. (2018). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bina Graha Mandiri. *Jurnal Program Studi Mananjemen, Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang* , 1-15.
- Andriani, C. (2020). Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan . *Penelitian FEB UM. Bengkulu Tahun 2020* , 1-54.
- Anggita, E. D., Hoyyi, A., & Rusgiyono, A. (2019). Analisis Structural Equation Modelling Pendekatan Partial Least Square dan Pengelompokan dengan Finite Mixture PLS (FIMIX-PLS) (Studi Kasus: Kemiskinan Rumah Tangga di Indonesia 2017). *Jurnal Gaussian*, 8(1), 35-45.
- Ardiyani, N. A., & Nugrahaeni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1-10.

- Arianta, D. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan SPBU Pinang Baris Medan*. Medan: Universitas Quality.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiarti, G. A. (2020). Pengaruh *Person Job Fit, Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. In *Skripsi*. Lampung: FEB. Studi Manajemen. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Budyman, Y. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Dwiswara, MGM., Utama, A.P. (2022). The Influence of Leadership Style, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention (Studies on Employees of PT Olam Indonesia, Jakarta). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 682-693
- Febriyani, D. (2017). *Studi Konflik Peran dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention Pegawai RSUD Waras Wiris Boyolali*. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Firdaus, & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1-13. doi: 10.31602/atd.v4i1.1874
- George, M. J., & Jones, R. G. (2012). *Understanding and Managin Organizational*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Iskandar, Y.C., & Rahadi, D.R. (2021). Strategi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1), 102-116.
- Joarder, M. H., Sharif, M. Y., & Ahmmed, K. (2011). Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and *Turnover Intention* Relationship: A Study in a Developing Context. *Business and Economics Research Journal*, 2(4), 135-158.
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*". Studi pada Karyawan PT "X" di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 2302 – 2663.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lee, H., & Zhao. (2010). A Study On Factors Affecting Turnover In of. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866-875.
- Lestari, N. N., & Mujiati, N. W. (2018, Juni). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen*, 7, 3412 - 3441. doi:10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (2008). Explaining Nursing *Turnover Intention*: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, Or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305-320.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. YogyakartaANDI.
- Marthis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management" Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Mobley, W. (2011). *Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PPM Manajemen dan Bisnis 2030.
- Moi, B. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, D.I. Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Prabawa, M. Y., & Suwandana, I. G. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6561-6591.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017, Oktober). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. *SEMNAS IIB DARMAJAYA*, 229-244.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PH Movement Publications.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rozaq, A., & Karyono. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penempatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada PT. Cabinindo Putra Departemen Machining) Kabupaten Bekasi. Diunduh dari: <https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=30313&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database>. pada 6 Maret 2021.
- Sartono, M., Yulianue, & Hasiholan, L. B. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap. *Journal of Management: Jurnal Ilmiah Mahasiswa SI Manajemen Universitas Pandanaran*, 6(1).
- Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 98-114.
- Sisardi. (2016). *Analisis faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten kaur*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Soelton, M., Atnani, M. (2018). [How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management](#). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (4 ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suputra, I. D., & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4628-4656.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Perneradamedia Group.

- Syauqi, M. F. (2018). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Pontianak*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *AGORA*.
- Tansuhaj, P., Randall, D., & McCullough, J. (1998). A Services Marketing Management Model: Integrating Internal And External Marketing Functions. *Journal of Services Marketing*, 31-38.
- Widyadmono, V. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 157–168. doi:10.25124/jmi.v15i2.711
- Widyantara, I. B., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1670-1683.
- Yuda, I. B., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen*, 6(10), 5319 - 5347.
- Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti, Muhammad, B. S., & Septarini, B. G. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.