

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT ANZON AUTOPLAZA
PONTIANAK**

Miracle Samuel

Email: miraclelyqsamuel@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasional mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, (2) Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, (3) Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja secara simultan mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Analisa data menggunakan *software* IBM SPSS versi 22. Hasil penelitian yang diperoleh adalah: (1) Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, (2) Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, (3) Terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Anzon Autoplaza Pontianak. Penulis menyarankan kepada pimpinan/atasan PT Anzon Autoplaza Pontianak untuk dapat meningkatkan dan lebih memperhatikan perihal komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan agar dapat menciptakan kesan baik bagi perusahaan dan menumbuhkan nilai bagi karyawan agar tetap setia pada perusahaan.

KATA KUNCI: komitmen organisasional, kepuasan kerja, *turnover intention*

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi (Randhawa, 2007). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Adapun beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Sebuah perusahaan yang mempunyai tingkat komitmen organisasional karyawan yang tinggi cenderung akan memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang rendah. Mowday et al. (1982) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, di sisi lain, komitmen organisasional yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus & Lusiana (2020) memperlihatkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan dengan *turnover intention*. Selain komitmen organisasional, tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah juga cenderung akan mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan penjelasan tersebut berarti kepuasan kerja karyawan merupakan kesesuaian antara harapan karyawan dengan suatu pekerjaan yang dilakukannya, apabila perbandingannya terlalu jauh, maka mengakibatkan karyawan tersebut memiliki niat untuk keluar atau berhenti bekerja dan pindah ke perusahaan lain, yang artinya *turnover intention* akan meningkat dan implikasinya perusahaan dirugikan. Pendapat ini diperkuat dengan penelitian oleh Sentana & Surya (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Dari penjelasan di atas, adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni: (1) Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasional mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, (2) Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, (3) Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja secara simultan mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.

KAJIAN PUSTAKA

1. Komitmen Organisasional

Meyer et al. (1993) menyebutkan bahwa komitmen perusahaan merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota perusahaan

dengan perusahaannya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Luthans (2006) dan Meyer et al. (1993) menggolongkan multidimensi dan komitmen perusahaan menjadi tiga komponen model, dan ketiga dimensi tersebut akan digunakan dalam penelitian komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yakni suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan perusahaan, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan perusahaan, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu perusahaan.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yakni hasrat yang dimiliki oleh individu, didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan perusahaan, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan perusahaan.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), yakni perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada perusahaan, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Penjelasan di atas diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Sariyathi (2017) dan Rarasanti & Suana (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disampaikan bahwa komitmen organisasional karyawan dapat menjadi salah satu faktor dan variabel yang mempengaruhi *turnover intention* yang ada pada perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosiyang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja. Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja terdiri dari kepuasan kepada :

- d. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Dalam penelitian Judge dan Locke (1994) disebutkan bahwa bila seorang karyawan dalam sebuah organisasi memiliki otonomi yang tinggi, kebebasan

menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja mereka sendiri, perubahan dalam variabel ini memberi pengaruh yang secara besar pula terhadap kepuasan kerja. Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan karyawan dapat tercipta

e. Gaji (*Pay*)

Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Gaji yang diterima dari bekerja memberikan jawaban atas kebutuhan individu dan keluarga, inilah yang menjadi alasan mengapa karyawan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya apabila masalah gaji (yang sesuai) ini dapat dipenuhi oleh perusahaan. Dalam penelitian Judge dan Locke (1994) menyatakan kepuasan kerja diperoleh dari tingkat imbalan atau hasil yang diperoleh dari pekerjaan, dibandingkan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Semakin lebih banyak yang diperoleh dari pekerjaan dibandingkan dengan yang diharapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja tersebut.

f. Supervisi

Gibson, et al (2005) menyatakan pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya. Hal itu akan tercermin pada sikap bawahannya yang cenderung patuh kepada atasannya dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

g. Hubungan dengan teman sekerja (*Co-workers*)

Robbins (2006) menyatakan bahwa bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang meningkat.

h. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung jawab yang lebih banyak. Oleh Karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil,

kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2006)

Penjelasan di atas diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019) pada PT. Kharisma Duta Anggada dan Utama & Sintaasih (2015) pada Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Bali yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor dan variabel yang mempengaruhi *turnover intention* yang ada pada perusahaan.

3. *Turnover Intention*

Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). *Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah konteks model sukarela (*voluntary turnover*). Variabel *turnover intention* diukur dengan tiga item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Item pengukuran tersebut terdiri atas:

- a. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
- b. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain
- c. Kemungkinan meninggalkan organisasi

Menurut peneliti terdahulu, adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian oleh Firdaus & Lusiana (2020) pada karyawan PT. Decorindo Inti Alam dan penelitian oleh Sentana & Surya (2017) pada karyawan Manis Gallery Mas Ubud yang sama-sama menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk meneliti hubungan antara variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Anzon Autoplaza Pontianak sebagai objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi

dokumenter. Kuesioner dibagikan kepada para karyawan PT Anzon Autoplaza Pontianak dan terdiri dari dua bagian yaitu bagian daftar pertanyaan mengenai data diri responden dan bagian kedua mengenai pernyataan responden terhadap poin-poin yang berhubungan dengan variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Studi dokumenter dalam penelitian untuk mengumpulkan data yang berasal dari buku, jurnal, karya ilmiah dari peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Anzon Autoplaza Pontianak yang berjumlah 128 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah berupa data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Peneliti mengumpulkan data primer dengan menggunakan metode kuesioner dan wawancara pada karyawan PT Anzon Autoplaza Pontianak. Sedangkan Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder penelitian berupa bukti, catatan maupun data historis yang telah diarsipkan dan didokumentasikan. Peneliti mendapatkan data sekunder ini dengan meminta permohonan izin kepada atasan PT Anzon Autoplaza Pontianak.

Metode penelitian yang digunakan oleh adalah metode kualitatif, yakni dengan melakukan studi dokumenter dan menyebarkan kuesioner dengan skala *likert* sebagai pengukur variabelnya untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian. Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisa data pada penelitian ini adalah *software* IBM SPSS versi 22 dengan melakukan beberapa macam uji yang akan diuraikan yaitu:

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pengujian validitas yang digunakan adalah

Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Adapun dasar keputusan yang diambil yakni sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha*.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

1. 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
2. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
3. $<$ 0,60 = Reliabilitas Buruk

Dengan kata lain, jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60 maka data penelitian dapat dikatakan reliabel.

Uji asumsi klasik, yaitu uji yang bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh model analisis yang tepat. Model analisis penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam data variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2007:28). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Tes statistik sederhana yang dapat dilakukan yakni berdasarkan nilai *Kolmogorov Smirnov*. Jika angka signifikansi (sig.) $>$ 0,05, maka data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Jika angka yang dihasilkan di kolom *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 dan di kolom *Tolerance* $\geq 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Uji linearitas dilakukan

untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji Heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang bersifat homoskedastisitas atau arti lainnya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria nilai pada uji ini jika dikatakan lolos dari gejala heteroskedastisitas yaitu nilai signifikansi dari nilai variabel independen lebih besar dari 0,05, dan jika nilai signifikansi dari nilai variabel independent lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan tidak lolos dari gejala heteroskedastisitas.

Ada pula uji lain yang digunakan yaitu uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (komitmen organisasional) dan variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Melalui hal ini kemudian akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis terdiri dari beberapa uji yakni analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji F, menguji joint hipotesis bahwa b_1 , b_2 dan b_3 (variabel independen) secara simultan sama dengan nol (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Adapun kriteria yang dapat diuji dalam uji F yaitu apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh simultan atau

bersama-sama dan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai signifikansi besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama. Uji t, pada dasarnya uji ini dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Kriteria yang digunakan adalah nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan parsial dan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

TABEL 1
Hasil Uji Normalitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,83213618
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,070
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig.) adalah sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut > 0,05, hal tersebut menggambarkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan lolos uji normalitas

TABEL 2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	38,036	5,894		6,453	,000		
TOTAL_X1	-,528	,074	-,619	-7,131	,000	,947	1,057
TOTAL_X2	-,067	,114	-,051	-,587	,559	,947	1,057

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) secara berurutan untuk X1 adalah sebesar $0,947 > 0,10$ dan $1,057 < 10$, pada X2 nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) secara berurutan juga sebesar $0,947 > 0,10$ dan $1,057 < 10$. Hal tersebut dapat mengartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen pada penelitian ini, dengan demikian data dapat dikatakan lolos uji multikolinieritas.

TABEL 3
Hasil Uji Linearitas X1
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between	(Combined)	1189,009	20	59,450	4,274	,000
TOTAL_X1	Groups	Linearity	838,872	1	838,872	60,312	,000
		Deviation from Linearity	350,137	19	18,428	1,325	,199
Within Groups			917,979	66	13,909		
Total			2106,989	86			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Deviation from Linearity* $> 0,05$ yakni sebesar 0,199. Hal ini mengartikan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X1) memiliki hubungan yang linear dengan variabel *Turnover Intention* (Y), dengan begitu uji linearitas dapat dikatakan lolos.

TABEL 4
Hasil Uji Linearitas X1
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between	(Combined)	623,858	17	36,698	1,707	,062
TOTAL_X2	Groups	Linearity	79,442	1	79,442	3,696	,059
		Deviation from Linearity	544,415	16	34,026	1,583	,097
Within Groups			1483,131	69	21,495		
Total			2106,989	86			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Deviation from Linearity* $> 0,05$ yakni sebesar 0,097. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki hubungan yang linear dengan variabel *Turnover Intention* (Y), dengan begitu uji linearitas dapat dikatakan lolos.

TABEL 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,855	3,977		1,975	,052
TOTAL_X1	-,065	,050	-,144	-1,309	,194
TOTAL_X2	-,051	,077	-,074	-,670	,505

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi X1 adalah sebesar 0,194 dan nilai signifikansi X2 adalah sebesar 0,505, kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat mengartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel X1 dan X2 pada penelitian ini, dengan kata lain lolos uji heteroskedastisitas.

TABEL 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,401	,386	3,8775

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, nilai *R Square* adalah sebesar 0,401 atau 40,1% yang artinya variabel independen X1 (Komitmen Organisasional) dan X2 (Kepuasan Kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen Y (*Turnover Intention*) sebesar 40,1%, dan sisa persentase lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

TABEL 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	844,055	2	422,028	28,070	,000 ^b
	Residual	1262,933	84	15,035		
	Total	2106,989	86			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, nilai signifikansi yang muncul adalah sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil daripada 0,05, hal ini artinya variabel independen X1

(Komitmen Organisasional) dan X2 (Kepuasan Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Y (*Turnover Intention*). Dengan demikian sejalan dengan hipotesis 3 (hipotesis 3 diterima).

TABEL 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	38,036	5,894		6,453	,000		
TOTAL_X1	-,528	,074	-,619	-7,131	,000	,947	1,057
TOTAL_X2	-,067	,114	-,051	-,587	,559	,947	1,057

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, nilai signifikansi yang muncul untuk variabel X1 adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 7,131 (negatif) yang artinya variabel independen X1 (Komitmen Organisasional) secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap variabel dependen Y (*Turnover Intention*). Sedangkan nilai signifikansi X2 adalah sebesar $0,559 > 0,05$ yang artinya variabel independen X2 (Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (*Turnover Intention*).

PENUTUP

Hasil penelitian yang diperoleh adalah: (1) Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, (2) Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Anzon Autoplaza Pontianak, (3) Terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Anzon Autoplaza Pontianak. Penulis menyarankan kepada pimpinan/atasan PT Anzon Autoplaza Pontianak untuk dapat meningkatkan dan lebih memperhatikan perihal komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan agar dapat menciptakan kesan baik bagi perusahaan dan menumbuhkan nilai bagi karyawan agar tetap setia pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus & Lusiana, H. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson & James, L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Judge, T.A. & Welbourne, T.M. (1994). A Confirmatory Investigation of Dimensionality of Pay Satisfaction Questionnaire. *Journal of Applied Psychology*. 79(1); 461-466.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi
- Meyer, J.P., Allen, N.L. & Catherin, S.A. (1993). Commitment to Organizational and Occupation: Extentions and Test Of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psycology*, Vol. 78 No 4, pp 537-551.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, R.T. (1982). *Employ Organization Linkages : The Psychology of Commitment Abstein, and Turn Over*, Academic, inc, London.
- Putra, P.A.S.W. & Sariyathi, N.K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di CV. Bengkel Bintang Pesona Grup. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2, 2017: 579-603
- Randhawa, G. (2007). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions : An Empirical Analysis. *Indian management studies journal*, 149-159.
- Rarasanti, I.A.P. & Suana, I.W. (2016). Pengaruh Job Embeddeness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4690-4718
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sentana, I.K.A.D. & Surya, I.B.K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10, 2017: 5232-5261
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.ALFABETA
- Susilo, J. & Satrya, I.G.B.H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E- Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019 :3700-3729