

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT. ASTRA HONDA MOTOR (AHM) PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Richat Edo Paryatsa

NIM : 212018018

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT. ASTRA HONDA MOTOR (AHM) PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Richat Edo Paryatsa

NIM : 212018018

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Richat Edo Paryatsa
NIM : 212018018
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022
Yang Menyatakan,



Richat Edo Paryatsa
NIM: 212018018

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang
Nama : Richat Edo Paryatsa
NIM : 212018018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

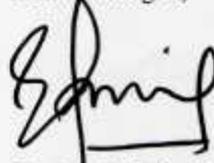
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal:

Pembimbing I,



Hj. Kholillah, S.E., M.Si.
NIDN: 0201106001

Pembimbing II,



Ervita Safitri, S.E., M.Si.
NIDN: 0225126801

Mengetahui,
Dekan
Program Studi Manajemen




Dr. Zatcha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan”. (H.R. Tarmizi)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Zainal Abidin) dan Ibunda (Nurhasanah) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk kakak dan adik-adikku tersayang.
- ❖ Kedua pembimbing skripsiku Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si., dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si., yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
- ❖ Teman-teman Angkatan 2018 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (**Zainal Abidin**) dan Ibunda (**Nurhasanah**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si., dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M., dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	32

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian	35
E. Data yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Teknik Analisis	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan	72

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	79
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA	81
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	84
-----------------------	-----------

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Karyawan <i>Resign</i> Bulan Januari–April Tahun 2022	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	28
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator	34
Tabel III.2 Sampel Penelitian	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel IV.3 <i>Turnover Intention</i> (Y)	57
Tabel IV.4 Kepuasan Kerja (X1)	60
Tabel IV.5 Budaya Organisasi (X2)	62
Tabel IV.6 Komitmen Organisasi (X3)	65
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda	67
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Uji Simultan)	69
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Uji Parsial)	70
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur	52
Gambar IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Gambar IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi (X3)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel *Turnover Intention* (Y)
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

ABSTRAK

Richat Edo Paryatsa/212018018/2022/Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan?, 2) adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?, 3) adakah pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan?, dan 4) adakah pengaruh dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 108 orang dengan sampel penelitian sebanyak 52 orang dengan teknik *stratified random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis penelitian bahwa: 1) ada pengaruh signifikan kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; 2) ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; 3) ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; dan 4) ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berkontribusi sebesar 89% terhadap perubahan *turnover intention*.

Kata kunci: kepuasan, budaya organisasi, komitmen organisasi, *turnover intention* karyawan

ABSTRACT

Richat Edo Paryatsa/212018018/2022/*The Influence of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Organizational Commitment to Employee Turnover Intention of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is: 1) is there an influence of job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment on employee turnover intention?, 2) is there an effect of job satisfaction on employee turnover intention?, 3) Is there an influence of organizational culture on employee turnover intention?, and 4) is there any influence and organizational commitment on employee turnover intention of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang? This research includes associative research. The population in this study were 108 people with a research sample of 52 people with stratified random sampling technique. The data collection method in this study is a questionnaire and the data analysis technique used is multiple linear regression with the F test hypothesis, t test, and the coefficient of determination. The results of the research analysis that: 1) there is a significant effect of job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment on the turnover intention of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; 2) there is a significant effect of job satisfaction on employee turnover intention of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; 3) there is a significant influence of organizational culture on employee turnover intention of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; and 4) there is a significant effect of organizational commitment on employee turnover intention of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. The results of the coefficient of determination show that job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment contribute 89% to changes in turnover intention.

Keywords: *satisfaction, organizational culture, organizational commitment, employee turnover intention*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai sumber daya utama dalam perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sangatlah penting untuk memperhatikan hal tersebut karena secara langsung ataupun tidak langsung akan menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans (2018:243), sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu-individu yang ada. Oleh karena itu, karyawan harus dipuaskan agar mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diembannya agar kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Jika karyawan tidak puas mereka bisa pindah atau menarik diri atau keluar dari organisasi, maka akan terjadi *turnover intention*.

Turnover intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja ke luar dari organisasi. Keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. Menurut Mobley (2017:10), perpindahan karyawan (*turnover intention*) adalah ada kecenderungan karyawan untuk berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*), mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan niat untuk keluar (*intention to quit*) untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Selanjutnya Wirawan (2016:2) bahwa ke luar dari pekerjaan adalah meninggalkan organisasi, pindah ke unit kerja lainnya, berupaya ke luar dari situasi ketidakpuasan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Menurut Hanafiah (2016:45) ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karena tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataan yang dirasakan. Namun sebaliknya ketidakpuasan seorang karyawan melahirkan beberapa perilaku negatif seperti sengaja melakukan kesalahan kerja, pemogokan, suka membolos, bahkan hingga berhenti bekerja.

Menurut Hasibuan (2016:12), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat menjadi penyebab terjadinya *turnover* karena karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja mereka menjadi sangat berkeinginan meninggalkan organisasi tersebut, kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan dengan pemberian gaji atau upah yang sesuai, promosi jabatan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan tidak berfikir untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Suatu organisasi tentunya akan memiliki budaya organisasi yang berbeda dari setiap organisasi lainnya. Budaya organisasi tentunya akan membawa berbagai dampak bagi Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga karyawan dari suatu organisasi tersebut harus mampu menyikapi budaya organisasi dengan baik. Peranan budaya di dalam organisasi sangat penting, dimana budaya dapat menjadi ciri dari sebuah organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain.

Menurut Luthans (2018:111), budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya, dengan kata lain budaya merupakan salah satu hal yang digunakan dalam keseharian anggota organisasi dan sebagai petunjuk bagaimana anggota organisasi bertingkah laku.

Budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen

terhadapnya, maka semakin kuat budaya organisasi ini. Komitmen organisasi yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap organisasi pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi berarti sebuah bentuk yang terjadi karena adanya gaya kepemimpinan dan norma yang sudah ada di dalam organisasi yang mana setiap penggabungan gaya kepemimpinan dengan norma yang ada akan membentuk suatu budaya organisasi itu sendiri.

Faktor budaya organisasi yang menjadi penyebab terjadinya *turnover* karyawan ada juga faktor lainnya, yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Wibowo, 2017:430).

Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional, sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja di sana.

Suatu perusahaan apabila kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi menjadi salah satu faktor menurunnya tingkat produktivitas kerja, maka akan timbulnya keinginan pindah kerja karyawan (*turnover intention*). Hal ini dikarenakan kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang rendah memiliki pengaruh yang cukup besar

terhadap perilaku karyawan dan secara langsung menambah tingkat *turnover intention*.

PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan *service* sepeda motor, khususnya untuk merek Honda dengan cara *cash* atau kredit. Untuk mencapai produktivitas penjualan yang tinggi, diperlukan karyawan yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala-kendala yang membuat produktivitas penjualan kurang memenuhi target perusahaan. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang bulan Januari–April tahun 2022 yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut.

Tabel I.1
Data Karyawan Resign
Bulan Januari–April Tahun 2022

No.	Divisi (Departement)	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Persentase (%)
1	Administrasi	12	2	0,16
2	Marketing	59	4	0,06
3	Mekanik	28	2	0,07
4	Driver	9	2	0,22
Jumlah		108	10	9,3

Sumber: PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terjadi *turnover* di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang relatif cukup tinggi, yaitu 9,3%, dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan pengganti tersebut.

Penyebab tingginya *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Cabang diperoleh informasi bahwa banyaknya karyawan berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*) karena diawali dengan ketidakpuasan, karyawan berfikir untuk keluar karena bosan dan jenuh dengan pekerjaannya, adapula beberapa karyawan berfikir akan keluar dari pekerjaan ini apabila ada *reward* yang lebih baik. Hal ini mencerminkan karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Niat untuk keluar (*intention to quit*) merupakan beberapa alasan yang menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar, yaitu adanya beberapa karyawan merasa perusahaan ini memberikan imbalan yang mereka terima tidak sepatutnya, adapula beberapa karyawan berniat untuk berhenti bekerja karena pekerjaan saat ini sangat berat baginya. Hal ini mencerminkan individu yang berniat untuk keluar.

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*) disebabkan karyawan merasa tidak puas dan akan meninggalkan perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar, adapula akan meninggalkan perusahaan karyawan merasa ingin mencari lingkungan kerja yang baru. Hal ini mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang mengenai kepuasan kerja, yaitu karena hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis dikarenakan atasan yang hanya memperhatikan salah satu dari mereka saja yang membuat karyawan lain secara tidak langsung menjadi kecemburuan sosial. Serta kurang baiknya hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan.

Tantangan kerja karyawan juga masih dikatakan kurang baik karena tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih rendah seperti ada karyawan yang malas-malasan saat bekerja bahkan ada karyawan belum menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga membuat pekerjaan tidak dapat terlaksanakan sepenuhnya dan mengakibatkan keterlambatan dalam mengumpulkan pekerjaannya.

Perlindungan dari perjanjian kerja yang tertulis dalam ketentuan perusahaan yang tidak ditepati oleh atasan seperti karyawan yang menjalankan pekerjaannya diluar kantor mengalami kecelakaan yang seharusnya diizinkan tidak masuk kerja sampai keadaan karyawan benar-benar pulih tetapi pada kenyataannya atasan hanya memberikan izin tidak masuk kerja maksimal 3 hari dan apabila lebih dari 3 hari akan dikenakan hukuman dan dianggap tidak masuk kerja walaupun keadaan karyawan belum pulih.

PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang mengenai budaya organisasi, yaitu berkaitan dengan kedisiplinan. Ada kebiasaan karyawan yang kurang memperhatikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, sehingga banyak pekerjaan yang terabaikan. Serta ketidakpatuhan karyawan yang masih kurang karena masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan tidak

mengikuti pengarahan (*briefing*). Terdapat kurangnya ketanggapan karyawan karena respon atau kesigapan karyawan dalam memberikan pelayanan yang cepat dan tanggap.

PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang mengenai komitmen organisasi karena adanya komitmen afektif, yaitu karyawan tidak ingin lagi menjadi bagian dari perusahaan ini. Adanya komitmen berkelanjutan karyawan, yaitu tidak adanya keterikatan emosional karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tidak mungkin bertahan di perusahaan ini dikarenakan karyawan membutuhkan gaji yang lebih tinggi. Adanya komitmen normatif karena karyawan merasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, merasa tidak bisa mengikuti aturan yang berlaku yang menjadi kewajiban karyawan, dan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan karena karyawan merasa belum memberikan prestasi terbaik kepada perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
4. Adakah pengaruh dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
4. Pengaruh dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya teori pembelajaran maupun pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *turnover intention* karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang dalam segi kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Annisa Noviani Rachmah. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, Vol. 4. No.1 (Februari) 2017.
- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung. *Jurnal SOLMA*, 10 (01), 2021, ISSN: 2614-1531, Lisensi Jurnal Solma, UHAMKA, Jakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Desi Permata Sari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Suka Fajar Solok. *Jurnal EKOBISTEK*, Fakultas Ekonomi , Vol.8, No. 1, April 2019, Hal 117-123, ISSN: 2301-5268, E-ISSN: 2527-9483 Copyright@2018 by LPPM UPI YPTK Padang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., dan Baron, R.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Hanafiah, M. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke Empat. Jakarta: Rajawali.
- Handoko. (2017). *Human Motivation*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harnoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kokoh Iman Sari. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. (Studi Kasus pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, repository.unisma.

- Linda Chandra Biantoro. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Anteseden. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. XI No. 21 September 2018. Alumni Prodi Akuntansi, FEB Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mandeno, Engeline Imaculata. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Studi Kasus pada Karyawan PT. Raja Pilar Agrotama, Kab. Bantul Yogyakarta. *Skripsi Online*. Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Meyer, D. G. (2018). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Mobley, W. H. (2017). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Moorhead, G & Griffin, R W. (2018). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, P. (2016). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbin, P. (2017). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihite, R. (2016). *Tourism Industry (Kepariwisataaan)*. Surabaya: Penerbit SIC.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

Wirawan. (2016:2). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.