

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN KEPUASAN KARYAWAN
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN KOPERASI
WANITA PETRA PERTAMINA PLAJU PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Sinar
NIM : 212017018**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN KEPUASAN KARYAWAN
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN KOPERASI
WANITA PETRA PERTAMINA PLAJU PALEMBANG**

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



**Nama : Sinar
NIM : 212017018**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sinar
NIM : 212017018
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Karyawan dan Kepuasan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 2023
Yang Menyatakan,



Sinar
NIM: 212017018

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Karyawan dan Kepuasan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang
Nama : Sinar
NIM : 212017018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



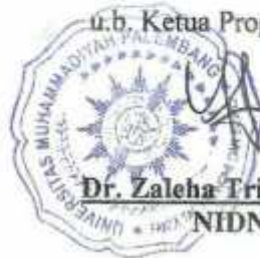
Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN: 0228016501



Randy Hidayat, S.E., M.Si.
NIDN: 0230019401

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha 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 mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda dan Ibunda 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.
- ❖ Teman-teman Angkatan 2017 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 Komitmen Karyawan dan Kepuasan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju 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 higgs 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 dan Ibunda 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 Dr. 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 Wani Fitriah, S.E., M.Si., dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E., 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. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini 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, Februari 2023

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	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian	30
E. Data yang Diperlukan	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Teknik Analisis	34

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan	60

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Karyawan <i>Resign</i> Bulan Januari–Oktober Tahun 2022 Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang	5
Tabel I.2 Data Pra Riset Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	25
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator	30
Tabel III.2 Sampel Penelitian	32
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	44
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel IV.7 <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	48
Tabel IV.8 Komitmen Karyawan (X_1)	51
Tabel IV.9 Kepuasan Karyawan (X_2)	53
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Uji Simultan)	57
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial)	58
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	28

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Komitmen Karyawan (X_1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Karyawan (X_2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

ABSTRAK

Sinar/212017018/2023/Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: adakah pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan karyawan terhadap turnover intention karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang?. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 orang dengan sampel penelitian sebanyak 50 orang dengan teknik *probability sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan dokumentasi. 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 negatif dan signifikan komitmen karyawan dan kepuasan karyawan terhadap turnover intention karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang; 2) ada pengaruh negatif dan signifikan komitmen karyawan terhadap turnover intention karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang; 3) ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan karyawan terhadap turnover intention karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang.

Kata kunci: komitmen, kepuasan, *turnover intention*

ABSTRACT

Sinar/212017018/2023/*The Influence of Employee Commitment and Employee Satisfaction on Employee Turnover Intention of the Petra Pertamina Plaju Palembang Women's Cooperative Employees/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is: is there an effect of employee commitment and employee satisfaction on employee turnover intention of the Petra Pertamina Plaju Palembang Women's Cooperative?. This research includes associative research. The population in this study were 90 people with a sample of 50 people using probability sampling technique. The data collection method in this study is a questionnaire (questionnaire) and documentation. 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 show that: 1) there is a negative and significant effect of employee commitment and employee satisfaction on employee turnover intention of the Petra Pertamina Plaju Palembang Women's Cooperative; 2) there is a negative and significant effect of employee commitment on employee turnover intention of the Petra Pertamina Plaju Palembang Women's Cooperative; 3) there is a negative and significant effect of employee satisfaction on employee turnover intention of the Petra Pertamina Plaju Palembang Women's Cooperative.

Keywords: *commitment, satisfaction, turnover intention*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) pada era globalisasi memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Fungsi dari sumber daya manusia adalah merekrut, melatih, dan mengembangkan, serta memotivasi karyawan. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. 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 karyawan.

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. 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.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Menurut Mobley (2017:18) ada banyak faktor yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah komitmen karyawan dan kepuasan komitmen karyawan.

Komitmen karyawan merupakan ukuran tentang keinginan karyawan untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional karyawan, sering mencerminkan keyakinan karyawan dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja di sana. Komitmen karyawan mencerminkan tingkatan keadaan dimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait pada tujuannya. Menurut Sutrisno (2018:292) bahwa komitmen karyawan merupakan keinginan yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Selain faktor komitmen karyawan yang menjadi penyebab terjadinya *turnover* ada juga faktor lainnya, yaitu kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karena tingkat kepuasan karyawan dicapai apabila harapan dan kebutuhannya 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 (2018:12), kepuasan karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan karyawan juga dapat menjadi penyebab terjadinya *turnover* karena karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan mereka menjadi sangat berkeinginan meninggalkan organisasi tersebut, kepuasan karyawan dapat diwujudkan dengan pemberian

gaji atau upah yang sesuai, promosi jabatan, sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dan tidak berfikir untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Dalam perkoperasian, sumber daya manusia koperasi yang berkualitas sangat diperlukan karena sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang mendukung kemampuan usaha koperasi. Kepentingan aspek sumber daya manusia koperasi ini dikarenakan manusia sebagai operator pusat dalam semua kegiatan operasional koperasi. Dengan kata lain, segala hal yang berkaitan dengan koperasi dilakukan oleh manusia. Jika dilihat dari segi permodalan koperasi, modal tidak akan bisa berjalan jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia koperasi yang kompeten.

Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang merupakan koperasi serba usaha yang memiliki usaha jasa simpan pinjam dan perkreditan usaha toko yang berkembang menjadi pasar swalayan (*coop mart*), usaha *supplier* dan kontraktor. Menurut laporan dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Palembang Tahun 2021, tentang Rapat Anggota Tahunan akhir tahun 31 Desember 2021 yang dilaksanakan pada tanggal 21 Februari 2021, di gedung Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang, bahwa dari 950 koperasi di Kota Palembang yang dinyatakan koperasi sehat berjumlah 840 koperasi. Dikatakan sebagai koperasi sehat apabila koperasi tersebut dalam permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efesiensi, likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan, dan jati diri koperasi sudah dinilai dari pengurus koperasi dan sudah memenuhi syarat untuk dikatakan koperasi sehat.

Permasalahan yang dialami oleh Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang adalah berawal dari terjadi perputaran karyawan serta adanya komitmen dan tingkat kepuasan karyawan yang rendah. Berikut adalah data *turnover* karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang bulan Januari–Oktober Tahun 2022 yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut.

Tabel I.1
Data Karyawan *Resign*
Bulan Januari–Oktober Tahun 2022
Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang

No.	Divisi (<i>Departement</i>)	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Persentase
1	<i>Helper</i> Keuangan/Umum	5	2	40
2	Kasir USIPA	5	2	40
3	Administrasi USIPA	5	3	60
4	Kasir Unit Toko	5	2	40
5	Administrasi Unit Toko	5	1	20
6	<i>Merchandising</i>	10	6	60
7	Gudang	10	5	50
8	<i>Supervisor</i> Swalayan	5	1	20
9	Pramuniaga	20	6	30
10	<i>Helper</i> Karyawan	20	7	35
Jumlah		90	35	38,8

Sumber: Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terjadi *turnover* di Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang relatif cukup tinggi, yaitu 38,8%; dimana dari jumlah karyawan 90 orang dari semua divisi terdapat 35 orang karyawan yang keluar (*resign*) dan sudah pasti berdampak negatif untuk Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan pengganti tersebut.

Penyebab tingginya *turnover intention* karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala

Person In Charge (PIC) Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang 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. Beberapa karyawan merasa perusahaan ini memberikan imbalan yang mereka terima tidak sepatasnya, 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.

Selanjutnya menindaklanjuti informasi yang diperoleh peneliti berdasarkan observasi, peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan tersebut, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan pra riset tersebut, maka diperoleh data sebagai berikut.

Tabel I.2
Data Pra Riset
Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan masih bagian dari koperasi	14	16
2	Selalu hadir saat adanya rapat anggaran	11	19
3	Adanya keterikatan emosional karyawan	12	18
4	Merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	13	17
5	Harmonisnya hubungan kerja antar karyawan	12	18
6	Hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan baik	9	21
7	Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih tinggi	11	19

Sumber: Karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang, 2022.

Berdasarkan tabel I.2 di atas, menunjukkan bahwa secara mayoritas Komitmen karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang karena adanya komitmen afektif, yaitu sebanyak 16 orang karyawan tidak ingin lagi menjadi bagian dari koperasi, seperti karyawan sering datang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan, sebanyak 19 orang ketidakhadiran karyawan di saat adanya rapat anggaran. Adanya komitmen berkelanjutan karyawan, yaitu sebanyak 18 orang tidak adanya keterikatan emosional karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan dalam koperasi, seperti dikarenakan karyawan membutuhkan gaji yang lebih tinggi. Dengan kata lain, karyawan tidak mungkin bertahan di koperasi ini dikarenakan karyawan membutuhkan gaji yang lebih tinggi. Adanya komitmen normatif sebanyak 17 orang karyawan merasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, seperti karyawan merasa tidak bisa mengikuti aturan yang berlaku di koperasi, dan

karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi koperasi karena karyawan merasa belum memberikan prestasi terbaik kepada koperasi.

Selanjutnya mengenai kepuasan karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang, sebanyak 18 orang karyawan merasa 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 sebanyak 21 orang karyawan merasa kurang baiknya hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan.

Tantangan kerja karyawan juga masih dikatakan kurang baik, sebanyak 19 orang tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih rendah, seperti ketika karyawan ditugaskan di luar kota masih ada karyawan untuk menolak diberikan tugas tersebut, 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, sehingga menimbulkan kesenjangan sosial antar karyawan, seperti karyawan yang menjalankan pekerjaannya diluar kantor, ketika karyawan mengalami kecelakaan, dimana perusahaan tidak menanggung biaya pengobatan, pemeriksaan dan perawatan selama di rumah sakit serta perusahaan tidak menanggung biaya rawat jalan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Karyawan dan Kepuasan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan karyawan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang?
2. Adakah pengaruh komitmen karyawan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang?
3. Adakah pengaruh kepuasan karyawan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan karyawan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju 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 komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan *turnover intention* karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi Koperasi Wanita Petra Pertamina Plaju Palembang dalam segi komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan *turnover intention* karyawannya.

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.