

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua

Indah Diah Pratiwi¹, Puspita Wulansari²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, indahdiahpratiwi@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstract

In the current era of globalization, companies are in dire need of human resources in various fields, from strategic planning to building a corporate image. If the company pays less attention to the maintenance of employees, the morale, attitude and loyalty of employees will decrease. This can trigger employees to leave the company or increase turnover intention. Turnover intention is a real problem faced by companies today. Turnover intention can be caused by working conditions that are not as expected by employees, thereby causing the level of commitment to the organization and employee job satisfaction to decrease. This study aims to determine the level of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the organization, as well as to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Region 16 Papua. The method used in this research is a quantitative method and the purpose of this research is descriptive and causal. In addition, the data collection method was obtained through questionnaires distributed to 212 respondents. The sampling method used in this research is non-probability sampling with convenience sampling technique. The data analysis used in this research is path analysis. The results of this study indicate that satisfaction and organizational commitment have a negative and significant influence on employee turnover intention of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Region 16 Papua. The value of the determinant coefficient obtained (R^2) is 0.388 or 38.8%, which explains that job satisfaction and organizational commitment have an effect of 38.8% on turnover intention and the remaining 69.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, turnover intention

Abstrak

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia di berbagai bidang, mulai dari perencanaan strategis hingga untuk membangun citra perusahaan. Apabila perusahaan kurang memperhatikan pemeliharaan karyawan maka semangat kerja, sikap serta loyalitas karyawan akan menurun. Hal tersebut dapat memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau meningkatkan *turnover intention*. *Turnover intention* adalah permasalahan nyata yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. *Turnover intention* dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, dengan begitu dapat menyebabkan tingkat komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja karyawan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada organisasi, serta untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dan tujuan dari penelitian ini bersifat deskriptif dan kausal. Selain itu, metode pengumpulan data diperoleh melalui kuisioner yang disebar terhadap 212 responden. Metode *sampling* yang digunakan pada penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua. Nilai koefisien determinan yang diperoleh (R^2) sebesar 0.388 atau 38.8%, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh sebesar 38.8% terhadap *turnover intention* dan sisanya 69.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia di berbagai bidang, mulai dari perencanaan strategis hingga untuk membangun citra perusahaan (Mayhew, 2019). Berdasarkan hal tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting yang harus dihadapi oleh berbagai industri dalam pengembangan industri 4.0 atau digitalisasi termasuk industri perbankan (Zuhriyah, 2020). Selain itu, perusahaan harus bertanggung jawab dalam menjaga kepuasan dan kebutuhan karyawan. Hal tersebut dikarenakan sulitnya mendapatkan

karyawan yang berbakat dan terampil. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan rasa loyalitas bagi karyawannya (Mukherjee & Ahmed, 2020). Loyalitas merupakan kesanggupan seseorang untuk menaati serta melakukan pekerjaan sesuai dengan komitmen (Wibawa, 2019). Hakim (2016) mengatakan apabila perusahaan kurang memperhatikan pemeliharaan karyawan maka semangat kerja, sikap serta loyalitas karyawan akan menurun. Hal tersebut dapat memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau meningkatkan *turnover intention*.

Turnover intention merupakan keinginan ataupun niat daripada karyawan untuk pindah atau keluar secara sukarela dari sebuah perusahaan demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Salimah, 2021). Menurut Muplihah dan Kusmayadi (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah permasalahan nyata yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. *Turnover intention* dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, dengan begitu dapat menyebabkan tingkat komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja karyawan menurun. Menurut Belete (2018) terdapat beberapa faktor yang menjadi pengaruh terhadap *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, stres kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, keadilan organisasi, gaji atau upah, peluang untuk dipromosikan, demografi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi. Tetapi, terdapat faktor lain juga yang dianggap memiliki pengaruh, yaitu dukungan organisasi, otonomi pekerjaan, tunjangan karyawan, serta pelatihan dan pengembangan.

Menurut Parwita *et al.* (2019) menjelaskan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengurangi *turnover* yaitu dengan menambah kuantitas karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Windon *et al.* (2019) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara usia karyawan, masa kerja, kepuasan kerja, kepuasan supervisor dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Namun, komitmen organisasi digunakan sebagai mediasi antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Nouri & Parker (2020) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover* salah satunya, yaitu variabel demografis, variabel tingkat perusahaan contohnya jenis pekerjaan, variabel keterikatan psikologis misalnya kepuasan kerja atau komitmen organisasi, variabel peran, variabel pendampingan dan variabel keadilan organisasi.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Kepuasan Kerja

Priansa (2018:291) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka karyawan atas pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga disebut sebagai persepsi mental serta penilaian karyawan atas pekerjaannya sendiri. Sudaryo (2018:76) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan dipengaruhi juga oleh harapan atas imbalan yang diberikan perusahaan. Menurut Edison *et al.* (2018:210) kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan karyawan mengenai hal yang membuat senang atau tidak terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan

B. Komitmen Organisasi

Ada beberapa pengertian komitmen organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya yaitu Edison *et al.* (2018:221) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah dorongan emosional yang positif, yang diartikan jika karyawan menginginkan karier yang maju, maka karyawan tersebut akan berkomitmen agar dapat lebih unggul dan meraih prestasi sehingga meningkatkan jiwa kompetitifnya. Adapun menurut Priansa (2018:234) komitmen organisasi merupakan kepercayaan yang menjadi ikatan antara karyawan dengan perusahaan yang dilihat dari tingkat loyalitas, keterlibatannya dalam pekerjaan dan berdasarkan nilai-nilai serta tujuan perusahaan. Kasmir (2016:157) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap patuh individu terhadap perkataan, tindakan dan kebijakan perusahaan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tersebut

C. *Turnover Intention*

Kaswan (2017:271) berpendapat bahwa *turnover intention* merupakan sebuah perpindahan karyawan yang terjadi karena karyawan meninggalkan perusahaan atau berhenti menjadi anggota organisasi dari perusahaan tersebut. Selain itu, Priansa (2018:296) mengatakan *turnover intention* adalah sebuah niat karyawan untuk berpindah dari perusahaan yang disebabkan oleh ketidakpuasan akan pekerjaannya dan mencari tempat bekerja yang lain. Dessler (2017:326) mengartikan bahwa *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan yang beragam antar industri.

D. Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

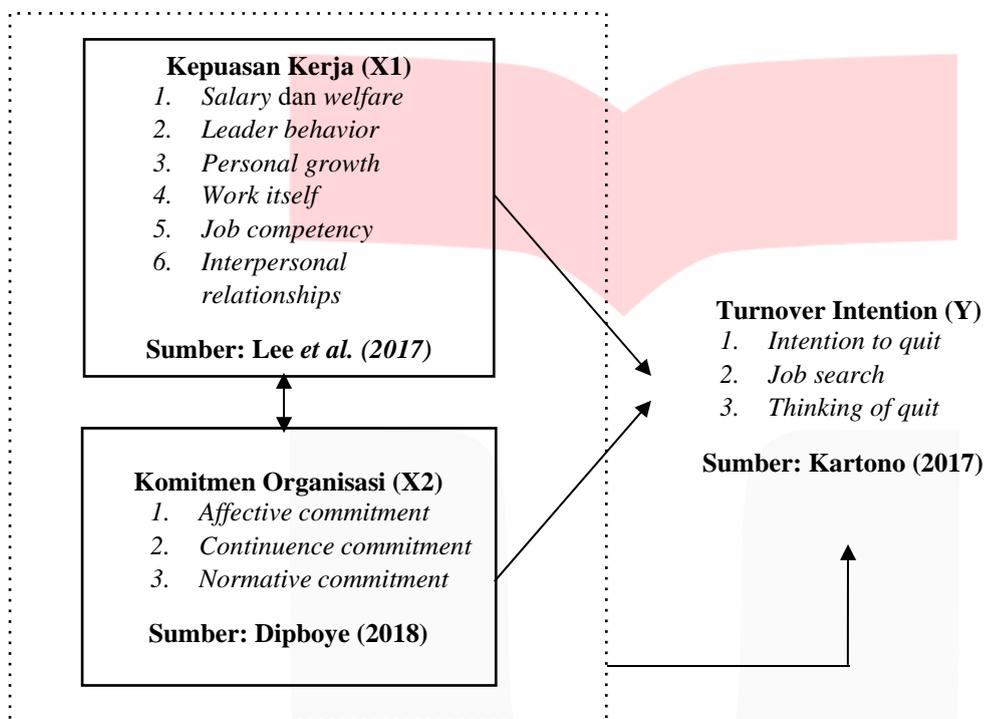
Chen & Wang (2019) melakukan penelitian di Taiwan dan hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian Labrague *et al.* (2018) mengatakan dalam penelitiannya dalam industri kesehatan di Filipina bahwa *turnover intention* berkaitan erat dengan usia karyawan, kepuasan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Yusof *et al.* (2018) dalam sektor pemerintahan di Malaysia mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

E. Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

Satardien *et al.* (2019) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan emosional dan kewajiban moral terhadap organisasi cenderung tidak akan meninggalkan organisasi. Selain itu, Chiedu *et al.* (2017) menjelaskan dalam penelitian yang dilakukan di Nigeria dengan menggunakan 117 karyawan Unilever, bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Haque *et al.* (2017) terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intention*.

F. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Windon *et al.* (2019) pada bidang pendidikan di Ohio mengatakan bahwa antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. Menurut Saleem & Qamar (2017) yang melakukan penelitian dalam bidang pendidikan di Pakistan menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu, Winarsih & Fariz (2021) dalam penelitiannya di bidang pendidikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap komitmen organisasi.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis penelitian:

H1 : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention*

H2 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

H3 : Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Responden dan Prosedur

Pada penelitian ini responden yang digunakan adalah 212 karyawan BNI Wilayah 16 Papua. Berdasarkan dari tanggapan responden yang telah diperoleh dapat diketahui bahwa 54.2% perempuan dan 45.8% laki-laki. Kemudian berdasarkan usia diketahui bahwa 42.5% adalah karyawan yang berusia 31-40 tahun, 40.1% karyawan dengan usia 25-30 tahun, 12.3% karyawan dengan usia 41-50 tahun, 2.8% karyawan dengan usia <25 tahun dan 2.4% adalah karyawan dengan usia >50 tahun. Selain itu, berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa 41.5% karyawan bekerja dalam kurun waktu 6-10 tahun, 40.1% selama 1-5 tahun, 17.9% karyawan yang bekerja dalam kurun waktu >10 tahun dan 0.5% adalah karyawan dengan kurun waktu <1 tahun. Sedangkan, untuk karakteristik pendidikan terakhir diketahui bahwa 80.7% karyawan memiliki pendidikan terakhir S1, 16.5% dengan pendidikan terakhir Diploma III dan 2.8% karyawan dengan pendidikan terakhir S2. Karakteristik terakhir adalah posisi/jabatan dengan nilai persentase sebesar 67.9% sebagai *assistant*, 21.2% sebagai *assistant manager*, 8% sebagai *manager* dan 2.8% sebagai AVP.

B. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang

digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data menggunakan pendekatan deskriptif yang menghubungkan teori dengan penelitian serta pengujian teori (Silalahi, 2017:23). Tujuan penelitian adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan kausal. Timotius (2017:51) penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang dapat menjabarkan permasalahan tanpa ada perlakuan secara lebih terhadap objek penelitian. Sedangkan menurut Sudaryono (2017:82) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bersifat fakta yang sedang berlangsung saat ini dan untuk mengetahui variabel mandiri serta tidak membuat perbandingan dengan variabel lainnya. Adapun menurut Hermawan dan Yusran (2017:55) penelitian kausal merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan penyebab dari masalah.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan skala likert enam kategori, yaitu 16.6% - 30.5% kategori sangat rendah, 30.5% - 44.4% dengan kategori rendah, 44.4% - 58.3% dengan kategori sedang cenderung rendah, 58.3% - 72.2% kategori sedang cenderung tinggi, 72.2 - 86.1% dengan kategori tinggi dan 86.1% - 100% adalah kategori sangat tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja berada pada kategori sedang cenderung tinggi dengan nilai persentase sebesar 63.35%. kemudian untuk tingkat komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang cenderung tinggi dengan nilai persentase sebesar 60.96%, sedangkan untuk *turnover intention* termasuk dalam kategori rendah dengan nilai yang diperoleh sebesar 43.38%.

Tabel 1 Korelasi

		Correlations		
		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,256**	-,372**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	212	212	212
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,256**	1	-,682**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	212	212	212
Turnover Intention	Pearson Correlation	-,372**	-,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	212	212	212

Tabel 1 yang membahas korelasi menjelaskan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif signifikan. Hal tersebut berarti variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan variabel terikat yaitu *turnover intention*, yang mana apabila variabel bebas mengalami kenaikan, maka variabel terikat akan mengalami penurunan. Hasil yang didapat didukung oleh penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Beberapa penelitian terdahulu yang sudah membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (Yusof *et al.*, 2018; Nguyen & Tran, 2021; Labrague *et al.*, 2018; Guzeller & Celiker, 2020; Satardien *et al.*, 2019; Chiedu *et al.*, 2017). Selain itu, dalam penelitian ini juga digunakan uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Tabel 2 Hasil Analisis Jalur

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	41,437	2,784			14,883	,000		
	Kepuasan Kerja	-,189	,055	-,210		-3,441	,001	,787	1,270
	Komitmen Organisasi	-,487	,060	-,497		-8,151	,000	,787	1,270

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 3 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,623 ^a	,388	,382

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa koefisien jalur kepuasan kerja sebesar -0.210, yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan. Sedangkan untuk komitmen organisasi memiliki nilai sebesar -0.497 yang berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Selain itu, tabel 3 menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 38.8%. Hal tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 38.8% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 69.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pada penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dilakukan di berbagai negara dan industri yang berbeda-beda. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila kepuasan kerja dan komitmen organisasi mengalami kenaikan, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang cenderung tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah merasa puas terhadap apa yang telah diberikan perusahaan. Salah satunya dari segi gaji, kesejahteraan, pekerjaan itu sendiri, atasan, hubungan dengan rekan kerja, promosi dan lainnya.

Selain itu, untuk komitmen organisasi termasuk ke dalam kategori sedang cenderung tinggi juga. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil pernyataan yang telah dikumpulkan juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa loyalitas dan tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan.

Adapun untuk *turnover intention* termasuk ke dalam kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak memiliki niat untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan. Sehingga tingkat *turnover intention* dalam perusahaan masuk ke dalam kategori rendah. Hal tersebut juga disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang masuk ke dalam kategori sedang cenderung tinggi.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan agar mengetahui tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan tingkat *turnover intention* yang ada pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan agar mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua secara parsial dan simultan.

Berdasarkan penelitian ini penulis mengumpulkan dan melakukan olah data, uji hipotesis dan analisis data dengan menggunakan hasil kuisioner yang disebarkan kepada 212 karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua. Berikut ini merupakan kesimpulan yang dapat penulis uraikan:

- A. Kepuasan kerja di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua termasuk kedalam kategori sedang cenderung tinggi. Hasil tersebut didapat berdasarkan tanggapan responden dalam survei yang dilakukan. Oleh karena itu, diketahui bahwa perusahaan berhasil dalam hal memberikan kepuasan kepada karyawannya. Hal tersebut dapat berupa hak dan kewajiban karyawan, seperti kebijakan organisasi, infrastruktur kerja, karier, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan remunerasi, iklim kerja, kepemimpinan, penilaian kinerja dan *work life balance*.
- B. Komitmen organisasi yang ada di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua termasuk kedalam kategori sedang cenderung tinggi. Hal tersebut didapatkan melalui hasil survei yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil survei tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek penting dalam komitmen organisasi sudah cukup sesuai. Dapat dilihat dari salah satu faktor penilaian dalam komitmen organisasi adalah tingkat absensi karyawan yang masih tergolong baik.
- C. *Turnover intention* pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan dari hasil survei yang telah dikumpulkan dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan memberikan berbagai *benefit* untuk karyawannya.
- D. Hasil penelitian yang diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh signifikan negatif sebesar -3.441. Hal tersebut menyatakan bahwa dimensi *salary* dan *welfare*, *leader behavior*, *personal growth work itself*, *job competency* dan *interpersonal relationships* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua.

- E. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh melalui uji hipotesis yang dilakukan menjelaskan bahwa komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh signifikan negatif sebesar -8.151. Hal tersebut menyatakan bahwa dimensi *affective commitment*, *continuence commitment* dan *normative commitment* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua.
- F. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua sebesar 66.147. Selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- G. Pengaruh langsung yang ditunjukkan oleh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0.210 atau 4.41%, sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar -0.487 atau 23.71%. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 4.71%.

REFERENSI

- Belete, A. K. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship and Organization Management*, 7(3), Hal 1-7. doi: 10.4172/2169-026X.1000253.
- Chen, H. T., & Wang, C. H. (2019). Incivility, Satisfaction and Turnover Intention of Tourist Hotel Chefs: Moderating Effects of Emotional Intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. DOI 10.1108/IJCHM-02-2018-0164.
- Chiedu, C. K., Long, C. S., & Ashar, H. B. T. (2017). The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Employees' Turnover at Unilever Corporation in Nigeria. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(5), Hal 370-383.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed). New Jersey: Pearson.
- Dipboye, R. L. (2018). *Work-Related Attitudes in Organizations*. Emerald Publishing Limited.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(2), Hal 66-83.
DOI: <http://dx.doi.org/10.31000/dinamika.v1i2.579>.
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2017). The Relationship Between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover Intentions: An Empirical Study with Australian Employees. *Journal Business Ethics*. DOI 10.1007/s10551-017-3575-6.
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana. Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Effective Staffing: Strategi Merekrut, Menyeleksi, Mengembangkan dan Mempertahankan Pegawai Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe, D. M., Konstantinos, T., & Colet, P. C. (2018). Factors Influencing Turnover Intention Among Registered Nurses In Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39, Hal 200–206. Doi:10.1016/j.apnr.2017.11.027.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The Influencer Factors of Job Satisfaction and its Relationship with Turnover Intention: Taking Early-Career Employees as An Example. *Anales de Psicologia*, 33(3), Hal 697-707. Doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>.
- Mayhew, R. (2019). *10 Reason HR Is Important to an Organization*. [Online]. <https://smallbusiness.chron.com/10-reasons-hr-important-organization-22424.html> [9 November 2020].
- Mukherjee, S., & Ahmed, S. (2020). A Study of HR Factors Relationship And Its Impact on Employee Retention- A Case Study of Varun Beverages Limited, Guwahati, Assam. *Our Heritage*, 68(1), 7800-7821.
- Muplihah, P., & Kusmayadi, O. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 4(1), Hal 433-447. DOI: 10.37531/yume.vxix.335.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2020). Turnover in Public Accounting Firms: A Literature Review. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), Hal 294-321. DOI 10.1108/MAJ-03-2018-1823.
- Parwita, G. B. S., Suryani, N. N., & Adriani, N. K. A. (2019). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal STIMI Handayani*, 17(2), Hal 87-96.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Saleem, S., & Qamar, B. (2017). An Investigation of The Antecedents of Turnover Intention and Job Hopping Behavior: An Empirical Study of Universities in Pakistan. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(2), Hal 1-20. doi: 10.1108/SAJBS-05-2016-0046.
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), Hal 1-5.

- Satardien, M., Jano, R., & Mahembe, B. (2019). The Relationship Between Perceived Organisational Support, Organisational Commitment and Turnover Intention Among Employees in a Selected Organisation in the Aviation Industry. *SA Journal of Human Resources Management*, 17(0), Hal 1-8.
- Silalahi, U. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian: Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibawa, S., W. (2019). *Perusahaan Sekarang Sering Efisiensi, Masih Pentingkah Loyalitas Karyawan?*. [Online]. <https://sains.kompas.com/read/2019/08/17/100600723/perusahaan-sekarang-sering-efisiensi-masih-pentingkah-loyalitas-karyawan-?page=all>. [18 Oktober 2021].
- Winarsih, T., & Fariz. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 4(1), Hal 1328-1339. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>.
- Windon, S. R., Cochran, G. R., Scheer, S. D., & Rodriguez, M. T. (2019). Factors Affecting Turnover Intention of Ohio State University Extension Program Assistants. *Journal of Agricultural Education*, 60(3), Hal 109-127. doi:10.5032/jae.2019.03109.
- Yusof, J. M., Zulkifli, S. N. A., Padlee, S. F., & Yusof, N. A. (2018). The Relationship between Organizational Politics, Job Satisfaction and Turnover Intention in the Maritime-Related Agencies in the East Coast of Peninsular Malaysia. *International Conferences on Economics, Business and Economic Education*, Hal 1001-1013. DOI 10.18502/kss.v3i10.3188.
- Zuhriyah, D., A. (2020). *Pemerintah: Kompetensi SDM Perbankan Harus Naik Kelas*. [Online]. <https://finansial.bisnis.com/read/20200309/90/1211143/pemerintah-kompetensi-sdm-perbankan-naik-kelas> [26 Oktober 2021].

