PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA TENAGA KERJA GENERASI Z DI KARAWANG

Siti Nur Afipah¹, Linda Mora², M. Choirul Ibad³
Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹ps20.sitiafipah@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²linda.siregar@ubpkarawang.ac.id,
³choirul.ibad@ubpkarawang.ac.id

Abstract

This study aims to determine the mediating role of organizational commitment variables on job satisfaction and turnover intention among Generation Z workers in Karawang. It employs a quantitative method using convenience sampling with a sample size of 349 individuals. Data collection utilized questionnaires distributed directly via Google Forms. Measurement tools included the short-form Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), and the Turnover Intention Scale (TIS-6). Data analysis was conducted using JASP version 0.16, employing path analysis. Hypothesis testing results indicated that organizational commitment does not mediate the relationship between job satisfaction and turnover intention ($p = 0.561 > 0.05$). Job satisfaction significantly influences turnover intention ($p = 0.008 < 0.05$), and organizational commitment significantly influences turnover intention ($p = 0.001 < 0.05$). However, job satisfaction does not significantly influence organizational commitment ($p = 0.558 > 0.05$).

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi variabel komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* pada tenaga kerja generasi Z di Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *convenience sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 349 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarikan secara langsung menggunakan *google* formulir. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) versi *short-form*, skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), dan *Turnover Intention Scale* (TIS-6). Data dianalisis menggunakan JASP versi 0.16. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ($p = 0,561 > 0,05$). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($p = 0,008 < 0,05$) dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($p = 0,001 < 0,05$). Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($p = 0,558 > 0,05$).

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting untuk memenuhi tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Mengetahui hal ini mendorong perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Nasution, 2017). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 2, yang dimaksud dengan sumber daya manusia, pegawai, atau tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan perseorangan dan masyarakat (Chaerudin dkk., 2020).

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu sumber daya paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang fleksibel dan selalu diperlukan dalam pembuatan barang dan jasa. Selain itu, kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik

merupakan faktor utama penentu kualitas (Gumilang, 2016). Azzizah dan Izzati (2018) menegaskan bahwa ada perbedaan mendasar antara keinginan karyawan dan tujuan serta pencapaian organisasi. Ketidaksiharian ini menjadi salah satu penyebab utama masalah di perusahaan. Salah satu permasalahan tersebut adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*.

Turnover intention yang didefinisikan oleh Bothma dan Roodt (2013) adalah keputusan akhir dalam kognisi penarikan diri dan didefinisikan sebagai keinginan sadar, terencana yang bertujuan untuk keluar dari suatu organisasi. Beberapa aspek dari *turnover intention* menurut Bothma dan Roodt (dalam Lompoliu, dkk., 2020) diantaranya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan baru, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Mobley (dalam Nasution, 2017), niat untuk keluar dari suatu perusahaan dapat berdampak negatif pada keuangan, sumber daya, dan semangat kerja karyawan. Ketika terjadi *turnover intention*, sejumlah karyawan akan hilang dan karyawan tersebut harus digantikan dengan merekrut dan melatih karyawan baru. Akibatnya perusahaan harus membayar semuanya mulai dari proses perekrutan hingga penerimaan karyawan baru.

Putra (2016) menyatakan bahwa evolusi manajemen sumber daya manusia seringkali membahas isu perbedaan generasi di tempat kerja. Saat ini, generasi termuda yang bekerja adalah generasi Z atau *post millennial*. Generasi Z didefinisikan oleh Singh dan Dangmei (2016) sebagai mereka yang lahir pada tahun 1990an dan tumbuh pada tahun 2000an, masa yang ditandai dengan inovasi teknologi yang pesat. Namun, kehadiran Generasi Z di banyak perusahaan membuat manajer sumber daya manusia kesulitan untuk mengawasi dan memperlakukan mereka secara adil mengingat karakteristik yang dimiliki Generasi Z. Individu-individu disekitarnya dalam bekerja mempunyai dampak terhadap pengembangan profesinya selain terhadap pemberi kerja (Fitri, 2023).

Penelitian ini melibatkan tenaga kerja di Karawang yang tergolong dalam generasi Z. Peneliti memilih untuk meneliti generasi Z di Karawang karena pengamatan secara langsung yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan dari generasi tersebut cenderung mudah mengundurkan diri akibat ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra-penelitian pada bulan November tahun 2023 yang telah dilakukan penulis, dari 40 responden yang terdiri dari 20 responden laki-laki dan 20 responden perempuan terlihat adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi dari 40 orang yaitu sebesar 71%. Dari hasil survey terdapat 33 tenaga kerja yang mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, 30 tenaga kerja yang memiliki pikiran untuk keluar dan 32 tenaga kerja memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Mobley (dalam Hardjo dan Yani, 2017) menyatakan ada berbagai faktor yang memengaruhi *turnover intention*, salah satunya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pistariasih dan Adnyani (2022) menemukan terdapat pengaruh yang negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* juga telah diteliti sebelumnya oleh Susilo dan Satrya (2019), hasil menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kecil kemungkinannya karyawan akan berhenti bekerja.

Weiss, dkk (dalam Wicaksana, dkk., 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil penilaian tenaga kerja terhadap sejauh mana lingkungan kerja memenuhi kebutuhan individu. *Turnover intention* memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja. Hal ini mendukung pernyataan yang dibuat oleh Kasimati dan Ejaz (dalam Manuel & Rahyuda, 2015) bahwa masalah besar dapat muncul jika kepuasan kerja tidak terpenuhi. Ketika kepuasan kerja seorang pekerja tidak terpenuhi, ada kemungkinan besar absensi dan *turnover intention* karyawan yang tinggi, yang berdampak negatif pada kinerja keseluruhan.

Namun demikian dalam penelitian Mawadati, dkk (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak signifikan sehingga peneliti menghadirkan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. Allen & Meyer (dalam Rajagukguk, 2016) mendefinisikan komitmen

organisasi sebagai keadaan psikologis yang mengatur hubungan antara karyawan dan pemberi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasution (2017) komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Susilo & Sastrya (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Komitmen karyawan seringkali mencerminkan keinginan individu untuk tetap bekerja, kemauan untuk berusaha keras dalam menyelesaikan tanggung jawab, dan keyakinan terhadap visi dan tujuan organisasi. Karyawan yang sudah lama bekerja dan telah mencapai prestasi pribadi di dalam perusahaan serta yang bekerja dalam tim yang berkomitmen cenderung lebih berdedikasi (Dewi, 2017). Adapun karyawan yang berkomitmen umumnya menunjukkan ketaatan sukarela terhadap kebijakan perusahaan, memiliki tingkat pergantian yang rendah, dan catatan kehadiran yang baik (Kaswan, 2012).

Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja Generasi Z di Karawang”. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

H_{a1} = Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi komitmen organisasi pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

H_{01} = Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi komitmen organisasi pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

H_{a2} = Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

H_{02} = Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

H_{a3} = Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

H_{03} = Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

H_{a4} = Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

H_{04} = Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada tenaga kerja generasi Z di Karawang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2018) dengan jumlah populasi 1,1 juta dan didapatkan 349 responden dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenient sampling* (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 skala baku, yaitu skala adopsi *Turnover Intention Scale* (TIS-6) yang dibuat oleh Bothma dan Roodt (2013) terdiri dari 6 aitem. Skala kepuasan kerja yang merupakan skala adopsi dari penelitian Alamanda (2019) terdiri dari 20 aitem yang dikembangkan dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) versi *short-form* dari Weiss, dkk (dalam Wicaksana, dkk., 2020), serta komitmen organisasi yang merupakan skala adopsi dari penelitian Arifudin, dkk (2023) terdiri dari 24 aitem yang dikembangkan dari *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dari Meyer dan Allen (1990). Analisis data penelitian ini menggunakan *path analysis*/analisis jalur dengan bantuan *software* JASP dan SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 349 orang tenaga kerja Generasi Z di Karawang dengan analisis karakteristik responden yang mendominasi penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, status tenaga kerja, lama bekerja, dan bidang pekerjaan. Data karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	146	41,8
		Perempuan	203	58,2
2	Usia	18-21 tahun	65	18,6
		22-25 tahun	161	46,1
		26-29 tahun	123	35,2
3	Pendidikan Terakhir	SMP	5	1,4
		SMA/K	264	75,6
		D3	29	8,3
		S1	38	10,9
		S2	13	3,7
4	Status Tenaga Kerja	Tetap	72	20,6
		Kontrak	277	79,4
5	Lama Bekerja	<1 tahun	198	56,7
		1-5 tahun	135	38,7
		>5 tahun	16	4,6
6	Bidang Pekerjaan	<i>Beauty Enthusiast</i>	1	0,3
		<i>Cleaning Service</i>	10	2,9
		Driver	1	0,3
		F&B	76	21,8
		<i>Housekeeping</i>	11	3,2
		Jasa	1	0,3
		Kontraktor	1	0,3
		Logistik	1	0,3
		Manufaktur	43	12,3
		Marketing	88	25,2
		Pelayanan Publik	1	0,3
		Pendidikan	27	7,7
		Perbankan	23	6,6
		Perhotelan	17	4,9
		<i>Pest Control</i>	1	0,3
Retail	26	7,4		
Tenaga Kesehatan	21	6,0		

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa analisis data yang telah dilakukan lebih banyak responden perempuan dengan rentang usia 22-25 tahun. Adapun mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu SMA/K dengan status karyawan kontrak dan masa kerja kurang dari satu tahun dengan mayoritas bidang pekerjaan *marketing*.

Dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dan JASP 0.16 untuk mengolah data. Dilakukan uji pra-syarat, yaitu uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan normalitas data penelitian, dengan memperhatikan nilai taraf signifikansi >0.05 maka data dikatakan berdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikansi,0.05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal. Berikut tabel hasil perhitungan uji normalitas data.

A. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	Unstandardized Residual

N		349
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviations	2.71667526
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.035
	Positive	.029
	Negative	-.035
Test Statistic		.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas menggunakan bantuan SPSS versi 25 dari 349 responden didapatkan nilai signifikansi dengan data residual 0,200 pada tabel *Kolmogorov-Smirnov*, dapat dikatakan data tersebut berdistribusi secara normal.

B. Uji Linearitas

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas

VARIABLE	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG
TI*KK	57.029	1	57.029	7.295	0.007
TI*KO	155.462	1	155.462	24.029	0.000

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan SPSS *versi 25* di atas dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *sig. linearity* yang dicapai sebesar $0,007 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh linier kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *sig. linearity* yang dicapai sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh linier komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

C. Uji Hipotesis

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Indirect effects

	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
KK → KO → TO	-0.001	0.002	-0.581	0.561	-0.005	0.003

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

Path coefficients

	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
KK → TO	-0.020	0.008	-2.641	0.008	-0.036	-0.005
KO → TO	-0.045	0.010	-4.511	< .001	-0.065	-0.026
KK → KO	0.024	0.041	0.586	0.558	-0.056	0.105

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

Berdasarkan tabel di atas, nilai *p value* pengujian path analysis sebesar $0,561 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (H_{a1}).

Berdasarkan tabel 4 pada variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa nilai *p value* sebesar 0,008. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z di Karawang (H_{a2}).

Berdasarkan tabel 4 pada variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa nilai *p value* sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z di Karawang (H_{a3}).

Sementara itu, berdasarkan tabel 4 pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *p value* 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada tenaga kerja Generasi Z di Karawang (H_{a4}).

D. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.075	.069	2.72452

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil yang didapatkan pada tabel di atas, nilai R square sebesar 0,075. Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Generasi Z di Karawang sebesar 7,5% ($R^2 = 0,075$) dan variabel-variabel lain di luar penelitian ini sebesar 92,5%.

E. Uji Kategorisasi

Tabel 6 Hasil Uji Kategorisasi *Turnover Intention*

Kategori	Frekuensi
Rendah	5
Sedang	233
Tinggi	111

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *turnover intention* dengan kategori rendah berjumlah 5 orang, kategori sedang berjumlah 233 orang, dan kategori tinggi berjumlah 111 orang.

Tabel 7 Hasil Uji Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi
Rendah	67
Sedang	143
Tinggi	139

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah berjumlah 67 orang, kategori sedang berjumlah 143 orang, dan kategori tinggi berjumlah 139 orang.

Tabel 8 Hasil Uji Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategori	Frekuensi
Rendah	14
Sedang	213
Tinggi	122

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki komitmen kerja dalam kategori rendah berjumlah 14 orang, kategori sedang berjumlah 213 orang, dan kategori tinggi berjumlah 122 orang.

DISKUSI

Dari hasil uji hipotesis analisis data rumusan masalah didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan nilai *p value* sebesar 0,561 > 0,05.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat pengaruh negatif yang signifikan ($p < 0,05$) antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dengan nilai p sebesar 0,008 dan nilai pengaruh (-0,020). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pistariasih & Adnyani (2022) yang menemukan terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Kepuasan kerja yang lebih tinggi menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan, sesuai dengan pengaruh negatif pada *turnover intention* yang dilakukan oleh Susilo dan Satrya (2019).

Kemudian dari hasil uji hipotesis analisis data didapatkan bahwa komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai p value sebesar 0,001 dengan nilai pengaruh sebesar (-0,045). Nilai tersebut ($p < 0,05$) yang berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) yang menemukan adanya pengaruh negatif antara *turnover intention* terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Susilo dan Sastrya (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin berkurang seiring dengan meningkatnya komitmen organisasinya terhadap perusahaan. Oleh karena itu, niat untuk meninggalkan perusahaan akan semakin kecil jika semakin besar komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Namun demikian, hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Satrya (2019) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemungkinan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi disebabkan oleh penggunaan populasi seluruh karyawan di Karawang, yang memungkinkan responden menjawab secara acak dan memiliki suasana hati yang berbeda-beda. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Satrya (2019) menggunakan populasi di suatu perusahaan, yang memungkinkan karyawan merasakan hal yang sama sehingga memperoleh hasil yang signifikan.

Adapun hasil uji hipotesis data didapatkan bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai p value 0,558. Nilai tersebut ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Susanty (2012), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ini mengimplikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tidak selalu menjadi indikator yang dapat diandalkan untuk seberapa besar komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya belum tentu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Temuan analisis data uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* yaitu 7,5% ($R^2 = 0,075$) dan 92,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Zhang (dalam Rahmadhani & Mulyana, 2022) menyebutkan faktor yang memengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja dan *work engagement*. Sementara itu, Mobley (dalam Hardjo & Yani, 2017), juga menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya *job insecurity* dan kepercayaan terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Adapun variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamanda, dkk. (2019). Kepuasan karyawan Biro Administrasi Akademik (BAA). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 1-77.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Amaradipta, dkk. (2022). Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 132-140.
- Arifudin, dkk. (2023). Kepuasan kerja sebagai mediasi pada persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi guru. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(3), 363-370.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi edisi III*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). *The validation of the turnover intention scale. Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12.
- Chaerudin, dkk. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. Sukabumi: CV Jejak, anggota IKAPI
- Dewi, N. K. C. P. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527-537.
- Fitri, dkk. (2023). Studi deskriptif pada karyawan gen Z. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(1), 39-56.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 edisi 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilang, M. N. K. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover*. *Journal of Psychology*, 4(1), 129-145.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*turnover*) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo*, 1(3), 178-184.
- Hardjo, S., & Yani, D. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. *Jurnal Psikologi Konseling*, 10(1), 96-107.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan dan strategi retensi sebagai pencegahan *turnover* karyawan: sebuah tinjauan literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13-23.
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi kerja gen Z di era revolusi industri 4.0 dan *society 5.0*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300-1307.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lua, L., & Kristianingsih, S. A. (2023). Hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* karyawan di PT. X. *MOTIVA: Jurnal Psikologi*, 5(2), 115-123.
- Mawadati, dkk. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18-26.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention medical representative*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 407-428.
- Orpina, dkk. (2022). *Job satisfaction and turnover intention among Malaysian private University Academics: perceived organisational support as a moderator. The South East Asian Journal of Management*, 16(1), 26-50.
- Pistariasih, N. P. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 297-317.
- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian circular loom di PT X Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45-55.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical review: teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123-134.
- Rahmadhani, L. A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 23-33.

- Ramadhani, A. (2022). Gambaran makna kerja bagi generasi Z di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1), 41-60.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Essential of Organization Behavior. In *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sahir, S.H. (2022). Metodologi penelitian. KBM Indonesia: Yogyakarta
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the generation Z: the future workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(3), 1-5.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendar, dkk. (2022). Komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 14(2), 67-77.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 121-134.
- Weiss, dkk. (1977). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. University of Minnesota: Industrial Relations Center.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.
- Wicaksana, dkk. (2020). *Industri dan organisasi pendekatan integratif dalam menghadapi perubahan*. Riau: Dd Publishing.