



## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru

Muhammad Aditya Rachman<sup>1</sup>, Martha Hasanah Rustam<sup>2\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

\*Corresponding Author: Martha Hasanah Rustam; Email: [marthahasanahrustam19@gmail.com](mailto:marthahasanahrustam19@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

*Received* : 20 November 2024

*Revised* : 15 Desember 2024

*Accepted* : 24 Januari 2025

### ABSTRACT

This research was conducted at PT Bumi Bara Prima Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention of PT Bumi Bara Prima Pekanbaru, both partially and simultaneously. The population in this study were 31 employees of PT Bumi Bara Prima Pekanbaru and the sample used in this study amounted to 31 people. The data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is descriptive analysis method and quantitative analysis method. The results showed a regression value of 0.332 proving that Job Satisfaction partially had a positive effect on Turnover Intention. The effect of Organizational Commitment on turnover intention which states  $t_{count} 2.555 > t_{table} 1.996$  and  $Sig 0.013 < 0.05$ . This shows that  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. This means that Organizational Commitment partially affects Turnover Intention at PT Bumi Bara Prima.

## PENDAHULUAN

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma & Cipta, 2013:1).

Turnover adalah berhentinya karyawan dari tempat kerja atau perusahaan. Tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.



PT. Bumi Bara Prima adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi bangunan. Pada saat ini pembangunan semakin meningkat dari tahun ke tahun, terutama pada pembangunan perumahan. Oleh karena itu wajib bagi perusahaan konstruksi untuk memiliki karyawan yang professional pada bidang yang dikerjakannya.

Pada PT. Bumi Bara Prima, terdapat tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi dimana hal ini dapat merugikan apabila perusahaan tidak dapat mengatasinya dengan cepat. Dari data Turnover yg di dapat, dapat dihitung tingkat presentase turnover karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dengan menggunakan rumus LTO (Labour turnover). Jumlah turnover karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru selama beberapa tahun terakhir mengalami fluktuasi, pada tahun 2020 persentase keluar karyawan sebesar 7,69%, pada tahun 2021 persentase keluar karyawan meningkat menjadi 21,9%, dan pada tahun 2022 persentase keluar karyawan sebesar 12,12%.

Tingkat turnover karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2021 kemudian menurun ditahun 2022. Meskipun pada tahun 2022 tingkat turnover karyawan menurun, namun tingkat presentasi masih tinggi diangka 12,12%. Menurut Gallup dalam Nurwulandari & Suwanto (2017:2) menyatakan bahwa tingkat turnover yang masih bisa ditoleransi adalah dibawah 10%.

Hal ini dinilai sudah terlalu tinggi atau sudah melebihi standar turnover. Hal ini dapat mengakibatkan efek negatif dari adanya turnover karyawan pada perusahaan yaitu meningkatnya biaya perekrutan, mempekerjakan karyawan baru, asimilasi, pelatihan, dan biaya administrasi lainnya. Sementara efek lainnya adalah komunikasi yang semakin buruk. Menurut Moblay et al dalam Ridlo & Akhsanu (2012:14).

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan salah satu karyawan, peneliti mendapati bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan pada saat bekerja. Ketidakpuasan tersebut diakibatkan oleh gaya kepemimpinan oleh pengawas yang tidak sesuai dengan karyawan. Selain itu, adanya ketidakpuasan terhadap rekan kerja karena dalam satu tim kurang adanya kemauan untuk saling bekerja sama. Seperti yang dijelaskan oleh Gilmer dalam As'ad (2011:114) bahwa pengawasan dan rekan kerja menjadi faktor dari kepuasan kerja karyawan.

Selain kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lainnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap



organisasi yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dapat dilihat dari tenaga kerja yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi, hal ini dapat diketahui dengan ditemukannya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan oleh karyawan seperti seringnya karyawan yang datang terlambat, bahkan meninggalkan jam kerja. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi karyawan.

Hal seperti ini sangat bisa merugikan bagi perusahaan terutama jika karyawan yang meninggalkan perusahaan tersebut adalah karyawan yang potensial bagi perusahaan. Sehingga masalah turnover ini harus bisa ditekan oleh perusahaan agar perusahaan tidak kehilangan karyawan yang potensial serta tidak perlu mengeluarkan biaya lebih untuk melakukan rekrutmen lagi.

Berdasarkan latar belakang dan profil dari PT. Bumi Bara Prima, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru Jl. Melati, Sidomulyo Timur, kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Penelitian dilakukan pada bulan juni 2023 hingga selesai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru, yang berjumlah 31 orang. Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Arikunto (2016:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengambil sampel dari keseluruhan populasi berjumlah 31 orang.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. HASIL

#### Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang akan diuraikan tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru Provinsi Riau” yang terdiri dari variabel dependent Turnover Intention (Y) dan variabel independent Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).

#### Uji Reliabilitas

Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

- Jika nilai cronbach's alpha  $\alpha > 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercayai.
- Jika nilai cronbach's alpha  $< 0,60$  maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

#### 1. Uji Reliabilitas Turnover Intention Karyawan (Y)

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas  
Turnover Intention Karyawan (Y)**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> Karyawan	10	0,982	Reliabel

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Turnover Intention Karyawan berada  $> 0,60$ . Ini menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention Karyawan reliabel dan layak diuji.

#### 2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas  
Kepuasan Kerja (X1)**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	10	0,989	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25



Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepuasan Kerja berada  $> 0,60$ . Ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja reliabel dan layak diuji.

### 3. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas  
Komitmen Organisasi (X2)**

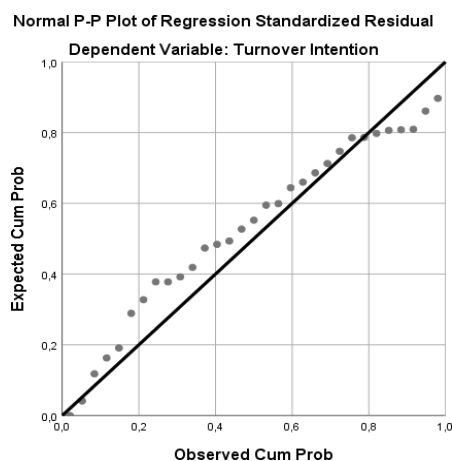
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	10	0,965	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Komitmen Organisasi berada  $> 0,60$ . Ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi reliabel dan layak diuji.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



**Gambar Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Tabel Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,50699377
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,118
	Negative	-,148
Test Statistic		,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Assymp Sig Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,082 lebih besar dari 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,400	5,798		,586	,562		
	Kepuasan Kerja	,332	,156	,357	2,126	,042	,536	1,866



Komitmen Organisasi	,570	,204	,470	2,797	,009	,536	1,866
a. Dependent Variable: Turnover Intention							

Sumber : Data Olahan SPSS 25

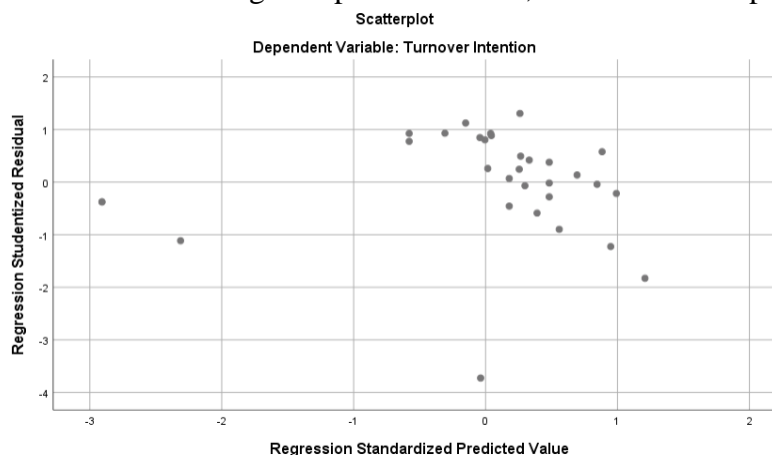
Dari tabel uji multikolinieritas, maka dapat dilihat bahwa tolerance  $0,536 > 0,1$  dan  $1,866 < 10$ , maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independent pada model regresi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan gambar bahwa tidak ada pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan



bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative.

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**



## Research Article

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,759 <sup>a</sup>	,577	,547	7,770	1,900
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber : Data Olahan SPSS 25

### 5. Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,400	5,798		,586	,562
	Kepuasan Kerja	,332	,156	,357	2,126	,042
	Komitmen Organisasi	,570	,204	,470	2,797	,009
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,400 + 0,332X_1 + 0,570X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 3,400. Artinya jika variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru diasumsikan nol (0), maka Turnover Intention pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru sebesar 3,400.
- 2) Nilai koefisien (b1) sebesar 0,332. Jika variabel Disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Turnover Intention mengalami peningkatan sebesar 0,332. Begitu





sebaliknya, jika variabel kepuasan kerja menurun sebesar 1 satuan, maka Turnover Intention akan menurun sebesar 0,332.

- 3) Nilai koefisien (b2) sebesar 0,570. Jika variabel Komitmen Organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Turnover Intention mengalami peningkatan sebesar 0,570. Begitu sebaliknya, jika variabel Komitmen Organisasi menurun sebesar 1 satuan, maka Turnover Intention akan menurun sebesar 0,570.
- 4) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,400	5,798		,586	,562
	Kepuasan Kerja	,332	,156	,357	2,126	,042
	Komitmen Organisasi	,570	,204	,470	2,797	,009

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja. Diketahui thitung 2,126 > ttabel 1,695 dan Sig 0,042 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.



- Lingkungan Kerja. Diketahui thitung 2,555 > ttabel 1,996 dan Sig 0,013 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.
- Uji Simultan (Uji F)

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2304,061	2	1152,031	19,080	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1690,649	28	60,380		
	Total	3994,710	30			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja						

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Diketahui  $F_{hitung} 19,080 > F_{tabel} 2,91$  dengan  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_o$  ditolak karena  $F_{value}$  lebih kecil dari pada  $\alpha$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.

- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 <sup>a</sup>	,577	,547	7,770

Sumber : Data Olahan SPSS 25



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

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,577 atau 57,7%. Ini menunjukkan bahwa Turnover Intention pada Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## B. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh kepada variabel terikat yaitu Turnover Intention Karyawan.

### 1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian diatas, mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang menyatakan  $t_{hitung} 2,126 > t_{tabel} 1,695$  dan  $Sig 0,042 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,332 membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, hal ini menandakan bahwa apabila Kepuasan Kerja meningkat maka *Turnover Intention* akan ikut menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian **Dwi Susanti (2022)** yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Adapun tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti model persamaan regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada *turnover intention*.

### 2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian diatas mengenai pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* yang menyatakan  $t_{hitung} 2,555 > t_{tabel} 1,996$  dan  $Sig 0,013 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya Komitmen



Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,570, variabel Komitmen Organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka *Turnover Intention* mengalami peningkatan sebesar 0,570. Begitu sebaliknya, jika variabel Komitmen Organisasi kerja menurun sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,570.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian Amalia (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Adapun tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti model persamaan regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan pada *turnover intention*.

### 3) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *turnover intention*

$F_{hitung} 19,080 > F_{tabel} 2,91$  dengan Sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak karena  $F_{value}$  lebih kecil dari pada  $\alpha$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan. R Square sebesar 0,577 atau 57,7%. Ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mohamad Iksan (2015) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. nilai  $f$  hitung yang diperoleh 38,905 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel yang diperoleh dengan melihat table untuk derajat  $df_1 = k-1$  (3-1) dan  $df_2 = n-k$  (60-3) pada alpha 0,05. Dengan demikian diperoleh  $f$  hitung  $> f$  tabel (38,905  $>$  3,16). Maka dapat disimpulkan variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.
3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  2,91 dengan  $Sig. < 0,05$  dan dengan Nilai R Square sebesar 0,577 atau 57,7%. Ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## REFERENSI

1. Ade Imam Suhakim, Yuan Badrianto (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi) Volume : 1 | Nomor 2 | Juli 2021 | E-ISSN : 2797-7161 |
2. Andrala, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Medis RS Eria Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ardan, & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. CV. Pena Persada.
4. Desak Putu Rijasawitri, I Wayan Suana (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2, 2020 : 466-486 ISSN : 2302-8912.
5. Dharma, & Cipta. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X. Ekonomi dan Bisnis Jurusan, 1, 1–9.
6. Djamal, & Hidajanto. (2017). TV Programming: Sebagai Satu Kersisteman Untuk Meraih Jumlah Audiens Secara Optimal Edisi Pertama (1 ed.). kencana.
7. Erwin Rasjid. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama. Journal of Economics and Business UBS e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025 Vol. 11 No. 1 Januari-Juni 2021.



8. Hermawan, A. T., Artiningsih, D. W., & Lamsah. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT. Swastika Jayadi Mandiri.
9. Irma Sari Octaviani. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Pertama Logistics Service. Jurnal Ilmiah ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 J. KREATIF, Vol. 7, No. 2, Desember 2019 (Halaman 1-9).
10. I Gede Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pata PT Agung Automall Kuta. ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.6 (2017): 2441-2474.
11. I Komang Agus Dharma Sentana, Ida Bagus Ketut Surya (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5232-5261 ISSN : 2302-891.
12. Kezia Angellika, I Wayan Mendra, Tjok Istri Sri Harwathy. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach. E-ISSN : 2774-3020 Vol 3 Nomor 10 Oktober 2022.
13. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Rajawali Pers. Kusumaryoko, & Prayogo. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Deepublish.
14. M.T, M., & Intan, R. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. Diponegoro Journal of Management, 1, 145–157.
15. Mangkunegara, & Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda. Mardiana Yusuf, R., & Syarif, D. (2017). KOMITMEN ORGANISASI (1 ed.). Nas Media Pustaka.
16. Meindro Waskito, Ayu Rachmawati Putri (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1 – Desember 2021.
17. Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2, No.2.
18. Ramadhani, S. (2020). Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Rosere Multi Karya.
19. Ridlo, & Akhsanu, I. (2012). Turn Over Karyawan Kajian Literatur. PHMovement Publication.
20. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
21. Setiawan, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.Panca Eka Bina Polywood Industry Pekanbaru.
22. Siti Solehah, Sri Langgeng Ratnasari. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. DIMENSI, VOL. 8, NO. 2 : 210-239 JULI 2019 ISSN: 2085-9996.
23. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. ALFABETA.



## **JIMAD : JURNAL ILMIAH MULTIDISIPLIN**

Homepage: <https://jurnal.agdosi.com/index.php/JIMAD>  
ISSN: 3026-0868 (Online) || DOI : <https://doi.org/10.59585/jimad>  
Volume 2 | Nomor 2 | 2025

### **Research Article**



24. Yosua Christian Paparang, William Agustinus Areros, Wehelmina Rumawas (2023). GayaKepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu. Productivity, Vol. 4 No. 3, 2023 e-ISSN. 2723-0112.