

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Serang

¹Ayu Dila Adelia

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Indri Indirasari

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

ayuayudilaadelia@gmail.com , dosen02358@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai Honorer Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan statistik. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner pada responden terpilih. Pada penelitian analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan persamaan regresi $Y = 7,723 + 0,154X_1 + 0,673X_2$, koefisien regresi 0,154 dengan Sig. $0,001 < 0,05$, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka *turnover intention* akan meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan persamaan regresi $Y = 7,723 + 0,154X_1 + 0,673X_2$, koefisien regresi 0,673 dengan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, yang diartikan bahwa jika komitmen organisasi naik maka *turnover intention* akan meningkat. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai (Sig. $0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh terhadap *turnover intention* pegawai.

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

Abstract - This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention among temporary employees of Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang. This study uses an associative quantitative method with a statistical approach. Data was collected by distributing questionnaires to selected respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The regression analysis results show that job satisfaction has a significant effect on turnover intention with the regression equation $Y = 7.723 + 0.154X_1 + 0.673X_2$, regression coefficient 0.154 with Sig. $0.001 < 0.05$, meaning that the higher the job satisfaction, the higher the turnover intention. Organizational commitment has a significant effect on turnover intention with the regression equation $Y = 7.723 + 0.154X_1 + 0.673X_2$, regression coefficient 0.673 with Sig. of $0.000 < 0.05$, which means that if organizational commitment increases, turnover intention will increase. The simultaneous test results show that job satisfaction and organizational commitment together have a significant effect on employee turnover intention (Sig. $0.000 < 0.05$). This proves that job satisfaction and organizational commitment together contribute to employee turnover intention.

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

PENDAHULUAN

Pada penelitian ini penulis melakukan observasi pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang dikarenakan pada dinas mengalami permasalahan di diantaranya tentang *turnover intention*. Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Serang sebagai salah satu instansi teknis yang memiliki tanggung jawab strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan perumahan serta penataan kawasan permukiman, sangat bergantung pada kualitas dan stabilitas sumber daya manusianya. Dalam praktiknya, keberadaan pegawai honorer menjadi bagian penting

dalam mendukung operasional dinas, baik dalam fungsi administratif maupun teknis. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal dan data internal, diketahui bahwa sebagian besar pegawai honorer di instansi ini menghadapi permasalahan seperti gaji yang belum proporsional terhadap beban kerja, keterbatasan fasilitas pendukung, minimnya pengakuan atas kinerja, serta absennya kepastian karier. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan penurunan motivasi kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Bahkan, terdapat menunjukkan adanya peningkatan turnover pegawai honorer dari tahun ke tahun, yang berisiko mengganggu efektivitas pelayanan publik serta keberlangsungan program pembangunan yang bersifat strategis. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada pegawai honorer di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang menjadi sangat relevan dan krusial untuk mendukung formulasi kebijakan manajemen SDM yang berorientasi pada retensi dan penguatan kinerja organisasi sektor publik.

Turnover intention atau niat untuk keluar dari organisasi merupakan suatu bentuk kecenderungan atau keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *turnover intention* menjadi indikator penting yang dapat digunakan untuk memprediksi terjadinya pergantian tenaga kerja (*turnover* aktual). *Turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dan memiliki konsekuensi yang signifikan bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, terganggunya kontinuitas kerja, hingga hilangnya pengetahuan dan keahlian yang telah terakumulasi. Oleh karena itu, memahami dan mengendalikan *turnover intention*, khususnya di kalangan pegawai honorer yang tidak memiliki ikatan kerja permanen, merupakan langkah strategis dalam menjaga stabilitas dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kerja organisasi.

Turnover Intention sering kali menjadi indikasi awal dari permasalahan yang lebih kompleks dalam organisasi, seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kurangnya pengakuan, atau kelemahan dalam iklim organisasi. Fenomena ini tidak hanya mengganggu stabilitas operasional, tetapi juga berimplikasi pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan reputasi di mata publik. Penelitian menunjukkan bahwa *Turnover Intention* cenderung meningkat ketika karyawan merasa kurang dihargai, baik secara finansial maupun emosional, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks sektor publik, seperti di instansi pemerintahan, *Turnover Intention* menjadi isu kritis karena banyak pekerjaan yang membutuhkan keahlian spesifik dan penguasaan aturan yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman kerja yang panjang. Ketika pegawai yang kompeten meninggalkan organisasi, upaya untuk menggantinya tidak selalu berhasil dengan cepat, sehingga mengakibatkan penurunan efektivitas pelayanan publik.

Turnover Intention umumnya dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal, seperti tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa senang dengan pekerjaannya berdasarkan pengakuan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang sering kali dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, nilai-nilai yang sejalan, dan persepsi terhadap kepemimpinan.

Tabel 1 Jumlah Pegawai Honorer Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang Tahun 2022-2024

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Honorer Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Serang

No.	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	Jumlah Pegawai Pada Tahun 2022	Jumlah Pegawai Pada Tahun 2023	Jumlah Pegawai Pada Tahun 2024
1	Sekretariat	30	28	25
2	Bidang Perumahan	32	30	28
3	Bidang Kawasan Permukiman	32	30	28
4	Bidang Pertanahan	17	16	15
5	UPT Rusunawa	30	29	26
Jumlah		141	133	122

Sumber : diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan data Tabel diatas jumlah pegawai honorer di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang mengalami penurunan setiap tahunnya selama periode 2022 hingga 2024. Pada tahun tahun 2022, total pegawai honorer tercatat sebanyak 141 orang, kemudian mengalami penurunan menjadi 133 orang pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 122 orang pada tahun 2024.

Tabel 1 Data Jumlah Turnover Pegawai Honorer Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang Tahun 2022-2024

No.	Tahun	Jumlah Pegawai yang Berhenti
1	2022	8
2	2023	11
3	2024	7
Jumlah		26

Sumber: bagian kepegawaian dinas perumahan dan kawasan permukiman kota serang (data diolah). 2025

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan data jumlah pegawai honorer yang berhenti bekerja dari Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang selama periode tahun 2022 hingga 2024 mengalami fluktuasi.. Pada tahun 2022 tercatat 8 orang pegawai yang berhenti. Kemudian meningkat menjadi 11 orang pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024, jumlah pegawai yang berhenti menurun menjadi 7 orang.

Tabel 2 Hasil Data Pra Survei Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja	20	7	13
2	Memiliki fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan tugas	20	4	16
3	Pekerjaan yang dilakukan memiliki kejelasan tugas	20	9	11
4	Memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	20	8	12
5	Rekan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif	20	6	14

Berdasarkan tabel diatas diketahui terdapat indikator kepuasan kerja yang didapatkan dari 20 pegawai, terdapat 7 orang setuju dan 13 tidak setuju mengenai Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja, terdapat 4 orang setuju dan 16 tidak setuju

Memiliki fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan tugas, terdapat 9 orang setuju dan 11 orang tidak setuju mengenai Komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik dan terbuka, terdapat 8 orang setuju dan 12 orang tidak setuju Memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, terdapat 6 orang setuju dan 14 orang tidak setuju Rekan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif atau negatif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya. Robbins & Judge (2023) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah hasil evaluasi individu terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan dan nilai-nilai yang dimiliki”. Lebih lanjut, Locke (2022) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang merupakan hasil dari bagaimana individu memandang pencapaian kerjanya”. Mangkunegara (2021) menambahkan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan yang muncul berdasarkan sikap individu terhadap pekerjaannya”. Sementara itu, Hasibuan (2021) menegaskan bahwa “kepuasan kerja timbul ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan dan harapan individu”.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memiliki keterikatan psikologis terhadap organisasinya. Keterikatan ini dapat mencakup rasa memiliki, loyalitas, dan kesediaan untuk berkontribusi demi keberhasilan organisasi. Meyer & Allen (2023) mengklasifikasikan komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi utama, yang hingga saat ini masih menjadi kerangka teori yang sering digunakan dalam studi perilaku organisasi :

a. *Affective Commitment*

Affective commitment mengacu pada keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung bekerja karena mereka benar-benar peduli terhadap organisasi dan menikmati hubungan kerja mereka. Keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai organisasi sering menjadi dasar dari komitmen ini. Studi menunjukkan bahwa *affective commitment* berperan penting dalam menciptakan motivasi intrinsik yang berdampak positif pada kinerja dan retensi karyawan (Meyer & Parfyonova, 2023).

b. *Continuance Commitment*

Continuance commitment terkait dengan persepsi karyawan terhadap biaya yang akan mereka tanggung jika meninggalkan organisasi. Biaya ini dapat berupa kehilangan pendapatan, manfaat pekerjaan, atau peluang pengembangan karier. Komitmen ini sering kali dipandang sebagai motivasi instrumental; karyawan tetap bertahan bukan karena kesetiaan emosional, tetapi karena konsekuensi negatif jika mereka meninggalkan pekerjaan tersebut. Meyer & Parfyonova (2023) mencatat bahwa meskipun *continuance commitment* dapat membantu menurunkan *turnover intention*, efeknya tidak sekuat *affective commitment*.

c. *Normative Commitment*

Normative commitment berakar pada rasa kewajiban moral untuk tetap bersama organisasi. Rasa ini dapat muncul dari nilai-nilai pribadi, pengalaman masa lalu, atau norma-norma sosial yang menekankan pentingnya loyalitas. Dalam konteks budaya kolektif seperti di Indonesia, *normative commitment* sering kali menjadi dimensi

yang signifikan karena adanya ekspektasi sosial terhadap kesetiaan dan penghormatan terhadap organisasi (Wijayanti & Ramadhan, 2023).

Turnover Intention

Turnover intention merujuk pada niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, baik secara sukarela maupun karena keadaan tertentu yang memaksa (Mobley et al., 2020). Mobley menguraikan bahwa “*turnover intention* merupakan proses yang dimulai dari evaluasi terhadap pekerjaan, kemudian berkembang menjadi niat untuk mencari alternatif lain, hingga akhirnya berujung pada tindakan nyata untuk keluar”. Tett & Meyer (2022) memperluas definisi ini dengan menjelaskan bahwa “*turnover intention* tidak hanya berkaitan dengan keinginan individu, tetapi juga merupakan refleksi dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan faktor eksternal seperti peluang karier di tempat lain”. Mereka menyoroti bahwa *turnover intention* sering kali menjadi indikator awal dari *turnover* aktual, sehingga penting untuk dikelola oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif yang dihasilkan dapat diolah dan selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Artinya penelitian ini dilakukan berfokus pada data berupa angka, maka penggunaan metode penelitian bertujuan untuk mengetahui makna antar variabel yang diteliti sehingga dapat disimpulkan dalam bentuk kualitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan studi tentang populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data apakah kuantitatif atau statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bermaksud untuk menguji fenomena pada objek penelitian apa adanya dan juga mengambil kesimpulan didasarkan pada berupa angka-angka analisis statistik.

Menurut Sugiyono (2021), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari, sehingga diperoleh informasi dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdiri dua variabel yang saling berhubungan, yaitu variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

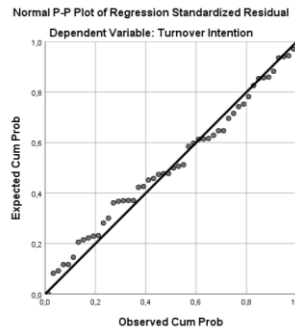
Menurut Sugiyono (2021), variabel bebas (*independen*), yaitu variabel yang menjadi akibat timbulnya adanya variabel *dependen* akibat perubahan dari variabel itu sendiri. Variabel independen penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2021), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *turnover intention* (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Visual (P-P Plot)

Dapat disimpulkan dari gambar di atas bahwa penyebaran data melalui uji visual (P-P Plot) data tersebut menyebar disekitar garis dan mengikuti searah garis diagonal. Bisa disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan pendekatan visual (P-P Plot). Penelitian ini juga menggunakan metode uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil uji normalitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34250436
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,070
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data telah terdistribusi dengan normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

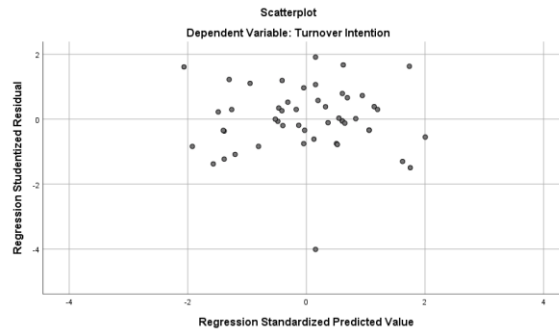
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	7,723	2,800		2,759	,008		
Kepuasan Kerja	,154	,102	,175	3,518	,001	,468	2,139
Komitmen Organisasi	,673	,110	,706	6,134	,000	,468	2,139

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini karena tiap-tiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih

dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi syarat dari uji multikolinearitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa terjadi penyebaran titik-titik pada gambar. Dan disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini. pengujian dalam uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji glejser. Uji *glejser* bertujuan untuk memastikan bahwa hasil dari analisis regresi tidak mengalami perubahan akibat ketidakteraturan dalam varians error. Setelah model regresi dijalankan dan residual diperoleh, maka uji ini dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut dari residual terhadap variabel independen. Dengan ketentuan penilaian jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi adanya gangguan heteroskedastisitas. Berikut hasil uji *glejser* yang sudah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,591	1,896		1,366	,178
Kepuasan Kerja	-,092	,069	-,279	-1,334	,189
Komitmen Organisasi	,070	,074	,196	,938	,353

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas bahwa pada variabel kepuasan kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,189 dan pada variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,353 yang dimana nilai kedua Sig. pada kedua variabel *independent* memperoleh nilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas antara variabel *independent*.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,723	2,800		2,759	,008		
Kepuasan Kerja	,154	,102	,175	3,518	,001	,468	2,139
Komitmen Organisasi	,673	,110	,706	6,134	,000	,468	2,139

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data diolah, 2025

1. Nilai Konstanta sebesar 7,723 mengindikasikan apabila variabel kepuasan kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka turnover intention (Y) pegawai honorer berada pada angka 7,723 satuan.

2. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) adalah 0,154, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,154 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X_2) adalah 0,673, artinya setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi justru akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,673 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,723	2,800		2,759	,008
	Kepuasan Kerja	,154	,102	,175	3,518	,001
	Komitmen Organisasi	,673	,110	,706	6,134	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data diolah, 2025

- a. *Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*
 Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X_1) adalah $3,518 > 1,678$ dengan nilai signifikansi $0,001 (< 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Koefisien regresi yang bernilai positif ($0,154$) menandakan arah hubungan yang berlawanan, di mana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa pegawai yang merasa puas terhadap gaji, promosi, dan hubungan dengan atasan cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi dan enggan mencari pekerjaan lain.
- b. *Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*
 Nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi (X_2) adalah $6,134 > 1,678$ dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Artinya, komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Namun, koefisien regresi bernilai positif ($0,673$) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dalam penelitian ini, justru semakin tinggi pula turnover intention pegawai. Fenomena ini dapat diartikan bahwa meskipun pegawai memiliki ikatan emosional atau normatif dengan organisasi, terdapat faktor eksternal seperti peluang kerja yang lebih baik, ketidakpuasan terhadap aspek tertentu pekerjaan, atau beban kerja yang tinggi yang tetap memicu niat untuk keluar.

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654,801	2	327,400	57,230	,000 ^b
	Residual	268,879	47	5,721		
	Total	923,680	49			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa nilai f hitung sebesar $57.230 > 4,047$ dan signifikan yang diperoleh adalah sebesar $0,000$. Nilai tersebut lebih kecil dari $0,00$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa seluruh variabel independen dapat berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*, dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,154 dengan t hitung $3,518 > 1,678$ dan nilai signifikansi $0,001 (< 0,05)$, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai honorer Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang. Arah koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi keinginan mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, serta dukungan dari atasan berperan penting dalam menekan niat pindah kerja.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans et al (2021), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari evaluasi pengalaman kerja mereka. Teori ini menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih berkomitmen dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dijelaskan melalui model *Job Characteristics Theory*, di mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, yang keduanya mampu mengurangi *turnover intention*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lestari & Prasetyo (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *turnover intention* pegawai honorer pemerintah daerah dengan koefisien $-0,534$ dan signifikansi $0,002$. Handayani & Sembiring (2020) juga menunjukkan hasil serupa dengan koefisien $-0,476$ dan signifikansi $0,004$ pada perawat rumah sakit swasta. Penelitian Amelia & Hidayat (2023) pada karyawan startup teknologi juga membuktikan pengaruh negatif signifikan dengan koefisien $-0,491$. Temuan ini diperkuat oleh Sartika (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* secara negatif pada karyawan outsourcing PT XYZ dengan signifikansi $0,001$. Harsono & Aprilianty (2022) juga mengonfirmasi hasil ini pada karyawan kontrak, dengan nilai t hitung $3,506$ dan signifikansi $0,001$.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan temuan empiris terdahulu, yang menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, kesempatan karier, dan dukungan dari atasan untuk menekan *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung sebesar $6,134 > 1,678$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 (< 0,05)$. Koefisien regresi yang dihasilkan adalah positif sebesar $0,673$, yang berarti setiap peningkatan komitmen organisasi diikuti dengan peningkatan *turnover intention* sebesar $0,561$ satuan. Temuan ini cukup unik karena secara umum komitmen organisasi diasumsikan dapat menurunkan niat keluar pegawai, namun pada konteks penelitian ini menunjukkan hubungan yang berlawanan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai merasa terikat secara emosional, normatif, atau karena keberlanjutan kerja, terdapat faktor-faktor lain seperti beban kerja berlebih, peluang karier di luar organisasi, atau ketidakpuasan terhadap kompensasi yang justru mendorong mereka untuk mencari pekerjaan baru.

Secara teoritis, komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (dalam Luthans et al., 2021) terbagi menjadi komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, komitmen normatif merujuk pada kewajiban moral untuk tetap bekerja, dan komitmen keberlanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya atau kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi. Biasanya, tingkat komitmen yang tinggi akan mengurangi *turnover intention*, namun jika komitmen yang terbentuk lebih banyak bersifat keberlanjutan atau normatif karena faktor terpaksa, maka hubungan yang dihasilkan dapat bersifat positif. Hal ini yang tampaknya terjadi pada pegawai honorer di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang, di mana meskipun mereka memiliki keterikatan tertentu dengan organisasi, kondisi kerja dan peluang eksternal tetap memengaruhi niat mereka untuk keluar.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari et al (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel XYZ di Jakarta dengan koefisien regresi negatif, walaupun konteks penelitian berbeda. Penelitian Hastuti & Indirasari (2025) pada pegawai kontrak instansi pemerintah juga membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,004, menunjukkan bahwa peningkatan komitmen biasanya menurunkan niat keluar. Sementara itu, penelitian Hayati et al (2021) pada pegawai kontrak di sektor publik juga memperkuat temuan ini dengan nilai signifikansi 0,002, di mana komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang mampu mengendalikan *turnover intention*.

Namun, hasil penelitian ini justru mengindikasikan arah yang berlawanan. Fenomena serupa pernah dijumpai dalam beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang bersifat terpaksa atau karena keterikatan finansial dapat memicu ketidakpuasan, sehingga justru meningkatkan *turnover intention*. Kondisi ini sering ditemukan pada pegawai yang memiliki keterikatan kerja karena keterbatasan peluang lain, tetapi secara mental tetap membuka opsi untuk berpindah kerja jika ada kesempatan yang lebih baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara umum komitmen organisasi diharapkan dapat mengurangi *turnover intention*, dalam penelitian ini hasil yang diperoleh berbeda. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan karakteristik dan kondisi kerja pegawai honorer yang membuat komitmen mereka tidak sepenuhnya mampu menghalangi niat untuk keluar, terutama jika komitmen tersebut lebih bersifat terpaksa atau karena faktor keberlanjutan, bukan karena keterikatan emosional yang kuat.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai honorer di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang. Hal ini terlihat dari nilai hitung sebesar $57.230 > 4,047$ dan nilai signifikan ($p < 0,05$) dan koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan persentase kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan *turnover intention*. Artinya, variasi *turnover intention* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk menekan tingkat *turnover intention*, organisasi tidak hanya perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui gaji yang layak, kesempatan promosi, dan hubungan baik dengan atasan, tetapi juga membangun komitmen organisasi yang benar-benar berbasis pada keterikatan emosional, bukan sekadar keterikatan karena terpaksa.

Secara teori, kombinasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan erat dengan retensi pegawai. Teori *Job Satisfaction Turnover Model* dari Mobley et al (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi niat untuk keluar karena pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi. Di sisi lain, teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen afektif yang kuat cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Ketika kedua faktor ini hadir secara bersamaan, maka secara logis *turnover intention* akan menurun. Namun, apabila salah satu faktor melemah, maka risiko *turnover intention* akan meningkat.

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil ini antara lain penelitian Sari et al (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan R^2 sebesar 57,8%. Penelitian Hastuti & Indirasari (2025) juga membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mempengaruhi *turnover intention* dengan R^2 sebesar 59,8%. Aryanti & Arifianto (2024) menunjukkan hasil serupa dengan R^2 sebesar 57,2% pada pegawai honorer, di mana secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hayati et al (2021) dalam penelitiannya di sektor publik menemukan R^2 sebesar 51,4%, memperkuat bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memengaruhi *turnover intention*. Harsono & Aprilianty (2022) meskipun meneliti secara parsial, juga menegaskan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi *turnover intention*, yang dalam kombinasi dengan komitmen organisasi akan memberikan pengaruh yang lebih kuat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor penting yang secara simultan dapat memengaruhi *turnover intention*. Namun, dalam penelitian ini, meskipun secara statistik keduanya signifikan, arah hubungan komitmen organisasi justru positif, yang menunjukkan bahwa kualitas komitmen yang terbentuk perlu dikaji lebih dalam. Organisasi sebaiknya fokus pada peningkatan kepuasan kerja sekaligus membangun komitmen yang bersifat afektif dan sukarela, sehingga kedua faktor ini dapat bekerja selaras dalam menekan *turnover intention* pegawai.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada Pegawai Honorer Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang dengan persamaan regresi $Y = 7,723 + 0,154X_1 + 0,673X_2$, dimana hal ini ditunjukkan dengan angka 0,154 yang diartikan bahwa jika kepuasan kerja naik sebesar 1 poin, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,154. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,518 > t$ tabel 1,678 kemudian diperkuat dengan nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan namun positif terhadap *turnover intention* pada Pegawai Honorer Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang dengan persamaan regresi $Y = 7,723 + 0,154X_1 + 0,673X_2$, dimana hal ini ditunjukkan dengan angka 0,673 yang diartikan bahwa jika komitmen organisasi naik sebesar 1 poin, maka *turnover intention* akan naik sebesar 0,673. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $6,134 > t$ tabel 1,678 kemudian diperkuat dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Pegawai Honorer Dinas Perumahan dan Kawasan

Permukiman Kota Serang dengan persamaan regresi $Y = 7,723 + 0,154X_1 + 0,673X_2$, dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $57,230 > F$ tabel $4,047$ kemudian diperkuat dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh terhadap *turnover intention* pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2022). *Transformational Leadership*. London : Taylor & Francis.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran* (4th ed.). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Fundamentals of Management* (10th ed.). London : Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2022). *The Motivation to Work*. London : Transaction Publishers.
- Kuncoro, M. (2020). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Locke, E. A. (2022). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago : The University of Chicago Press.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). North Carolina : Information Age Publishing.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2023). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. London : Sage Publications.
- Nazir, M. (2020). *Metodologi Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pettinger, R. (2020). *Introduction to Management* (4th ed.). London : Bloomsbury Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Schein, E. H. (2023). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). New York : John Wiley & Sons.
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human Resource Management* (10th ed.). New York : John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Open Science.