

PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *JOB SATISFACTION* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT ATIKA TUNGGAL MANDIRI PANGKALAN KOTO BARU

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

ADINDA FITRIANI
2110070530118

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana
Pada Program Studi S1 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Baiturrahmah

**PROGRAM STUDI S1 PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
PADANG
2025**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH**

Skripsi, Agustus 2025

Adinda Fitriani

**Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* Dan *Job Insecurity*
Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri
Pangkalan Koto Baru**

VIII + 85 Halaman + 30 Tabel + 3 Gambar + XII Lampiran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh *organizational commitment* (X1), *job satisfaction* (X2), dan *job insecurity* (X3) pada *turnover intention* karyawan di PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru. Untuk sampel yang terpilih menggunakan Teknik *sampling jenuh*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 66 karyawan. Pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skalalikt. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial *organizational commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai $T_{hitung} = -2,247 > T_{tabel} = 1,661$ dan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ sehingga hipotesis H_1 diterima. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai $T_{hitung} = -3,105 > T_{tabel} = 1,661$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga hipotesis H_2 diterima. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai $T_{hitung} = 5,995 > T_{tabel} = 1,661$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga Hipotesis H_3 diterima.

Organizational commitment, *job satisfaction* dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $F_{hitung} = 14,412 > F_{tabel} = 2,72$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H_4 dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Job Insecurity* (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi yang tertulis R Square sebesar 0,411, hal ini dapat dijelaskan bahwa proporsi pengaruh *organizational commitment*, *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 41,1% sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Satisfaction*, *Turnover Intention*

Daftar Bacaan : 26 (2021 - 2025)

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
BAITURRAHMAH UNIVERSITY

Skripsi, August 2025

Adinda Fitriani

The Influence of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Insecurity on Turnover Intention of Employees of PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru

VIII + 85 Pages + 30 Tables + 3 Figures + XII Attachments

ABSTRACT

This study aims to 1) determine the effect of organizational commitment (X1), job satisfaction (X2), and job insecurity (X3) on employee turnover intention at PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru. The selected sample used a saturated sampling technique. The number of respondents in this study was 66 employees. Research data collection was through a questionnaire with a Likert scale. The data analysis method used was multiple linear regression analysis using the SPSS program.

Based on the results of hypothesis testing conducted in this study, it can be concluded that partially organizational commitment has a negative and significant effect on employee turnover intention with a T-count value of $-(2,247) > T\text{-table } 1,661$ and a significant value of $0,028 < 0,05$ so that hypothesis H1 is accepted. Job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover intention with a T-count value of $-(3,105) > T\text{-table } 1,661$ and a significant value of $0,003 < 0,05$ so that hypothesis H2 is accepted. Job insecurity has a positive and significant effect on employee turnover intention with a T-count value of $5,995 > T\text{-table } 1,661$ and a significant value of $0,000 < 0,05$ so that hypothesis H3 is accepted.

Organizational commitment, job satisfaction, and job insecurity simultaneously have a positive and significant effect on turnover intention with an F-count value of $14,412 > F\text{-table } 2,72$ and a significance of $0,000 < 0,05$ so that the H4 hypothesis can be accepted. So it can be concluded that Organizational Commitment (X1), Job Satisfaction (X2), and Job Insecurity (X3) simultaneously have a positive and significant effect on employee Turnover Intention (Y). The coefficient of determination written as R Square is 0,411, this can be explained that the proportion of the influence of organizational commitment, job satisfaction, and job insecurity on turnover intention is 41,1% while the remaining 58,9% is influenced by other factors outside the variables used in this study.

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

Reading List : 26 (2021-2025)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru.

Nama : Adinda Fitriani

NPM : 2110070530118

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Skripsi ini telah di periksa, disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan dinyatakan LULUS dalam ujian komprehensif pada Tanggal 27 Agustus 2025.

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Rina Febriani, S.E.,M.Si
NIDN : 1008028401

Syaiful, S.E.,M.Si
NIDN : 1017157001

Pengesahan

UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
DEKAN

Dr. Yefri Reswita, S.E.,M.Si.,Akt
NIDN : 1027017001

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru.

Nama : Adinda Fitriani

NPM : 2110070530118

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Skripsi ini telah di periksa, disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan dinyatakan LULUS dalam ujian komprehensif pada Tanggal 27 Agustus 2025.

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Rina Febriani, S.E.,M.Si
NIDN : 1008028401

Syaiful, S.E.,M.Si
NIDN : 1017157001

Pengesahan

Ketua Program Studi Manajemen

Rina Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 1008028401

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

NAMA : ADINDA FITRIANI

NPM : 2110070530118

Dinyatakan Lulus Pada Ujian Skripsi

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Baiturrahmah**

Dengan Judul:

**Pengaruh *Organizational Commitment, Job Satisfaction* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT.
Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru.**

Padang, 27 agustus 2025

Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua : Dr. Yefri Reswita, S.E M.Si.,Akt	1.....
2. Penguji I : Amrullah, S.E., M.Si	2.....
3. Penguji II : Afrida, S.E.,M.M.,Akt	3.....
4. Pembimbing I : Rina Febriani, S.E.,M.Si	4.....
5. Pembimbing II : Syaiful, S.E.,M.Si	5.....

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Adinda Fitriani
Tempat & Tanggal Lahir : Taratak, 14 Juli 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Nama Ayah : Yanrizal Chan
Nama Ibu : Eli Saputri
Anak Ke : 2
Alamat : Jorong Sopang, Kenag. Pangkalan, Kec.
Pangkalan Koto Baru, Kab. Lima Puluh
Kota, Prov. Sumatera Barat

RIWAYAT PENDIDIKAN

- 1 SDN 05 Pangkalan Koto Baru : Tahun 2015
.
- 2 SMPN 1 Pangkalan Koto Baru : Tahun 2018
.
- 3 SMAN 1 Pangkalan Koto Baru : Tahun 2021
.
- 4 Universitas Baiturrahmah Padang : Tahun 2025
.

MOTTO

“Jika bukan karena Allah yang mampukan. Aku mungkin sudah lama menyerah.”

(Q.S. Al-insyirah 05-06)

“Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya.”

(Q.S. Yasin 40)

“Sesuatu yang tidak dipertaruhkan, tidak akan dimenangkan”

(Sutan Sjahrir)

“Cukuplah menjadi rintik. Tak perlu deras untuk bisa membuka banyak mata bahwa kamu ada”

“Aku membahayakan nyawa ibuku untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur penulis limpahkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Superhero dan panutanku, Ayahanda Yanrizal Chan, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai sarjana. Untuk pintu surgaku, Ibunda Eli Saputri yang tiada hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan do'a tiada putus hingga penulis mampu bertahan. Terimakasih tiada terhingga penulis sampaikan atas segala cinta kasih, arahan, dukungan, doa dan ridho yang selalu mengiringi Langkah penulis dalam mewujudkan mimpi. Sejuta kasih sayang untuk Apa dan Ama.

Kepada abang (Aulia Fikri Syaifullah, S.Kom) dan adik (Aisyah Nur Husnah), serta untuk keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih atas dukungan, semangat dan kasih sayang yang tak tergantikan. Disetiap Langkah perjuangan ini, ada doa kalian yang menyertai.

Kepada dosen pembimbing I Ibu Rina Febriani, S.E M, Si dengan kesabaran, ketegasan, dan bimbingan yang tiada henti telah mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini. Setiap arahan, kritik dan motivasi dari ibu menjadi pijakan penting dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dan dosen pembimbing II Bapak Syaiful, S.E., M.Si yang telah memberikan waktu, perhatian serta pandangan berharga yang memperkaya proses skripsi ini. Kehangatan dan dorongan bapak menjadi penyemangat bagi penulis.

Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Ikhsal Mayendra, terima kasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi serta perjalanan hidup penulis dari awal bangku perkuliahan. Yang menemani, meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dukungan, semangat, materi, maupun bantuan dan rasa sabar menghadapi keluh kesah penulis. Terimakasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan. Semoga Allah mengganti berkali-kali lipat dan sukses selalu kedepannya untuk kita dan semoga segala harapan baik yang telah direncanakan bisa terwujud dikemudian hari..., Aamiin.

Kepada sahabat perjuangan (Anggry Usrian Putra, S.M, Muhammad Ikra Dinata, Serly Nurizal Putri, Sri Devi Retno Putri, Qania Wara Jati Putri, S.M) penulis dibangku perkuliahan yang selalu membersamai dalam empat tahun ini, terimakasih atas segala dukungan dan kebaikan yang diberikan.

Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang mendalam kepada diri sendiri, Adinda Fitriani. Terimakasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terimakasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski tidak semahal yang berjalan sesuai harapan.

Terimakasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Terimakasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah

sering kali tak terlihat. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga kedepannya, raga ini tetap kuat, hati tetap tegar, dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Salam

Adinda Fitriani S.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adinda Fitriani
NPM : 2110070530118
Program Studi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Konsentrasi : Manajemen
Jenjang : Strata 1

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi dalam penulisan skripsi saya yang berjudul: Pengaruh *Organizational Commitment, Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru.

Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, 27 Agustus 2025
Yang menyatakan

Materai
10.000

Adinda Fitriani
2110070530118

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru" penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah. peneliti menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari tahap awal sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi:

1. Ibu Yefri Reswita, S.E.,M.Si.Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
2. Ibu Tilawati Ciseta Yoda, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
3. Bapak Harry Wahyudi, Ph.D selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
4. Ibu Rina Febriani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
5. Bapak David Malik, S.E, MBA selaku Ketua Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.

6. Ibu Rina Febriani, S.E.,M.Si dan Bapak Syaiful, S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam menyusun skripsi ini.
7. Seluruh Staff Dosen, Karyawan dan Karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah khususnya untuk angkatan 2021.
9. Serta semua pihak yang telah memberikan dukungan secara langsung dan tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi. Peneliti terbuka terhadap kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi pengembangan ilmu.

Padang, Februari 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.1.1 Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.1.2 Indikator <i>Turnover Intention</i>	18
2.1.2 <i>Organizational Commitment</i>	19
2.1.2.1 Indikator <i>Organizational Commitment</i>	19
2.1.2.2 Faktor Pembentuk <i>Organizational Commitment</i>	21
2.1.3 <i>Job Satisfaction</i>	23
2.1.3.1 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	23
2.1.3.2 Manfaat <i>Job Satisfaction</i>	25
2.1.4 <i>Job Insecurity</i>	25
2.1.4.1 Indikator <i>Job Insecurity</i>	26
2.1.4.2 Faktor <i>Job Insecurity</i>	26
2.1.4.3 Bentuk <i>Job Insecurity</i>	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	35
2.3.1 Hubungan Antara Variabel <i>Organizational Commitment</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	35

2.3.2 Hubungan Antar Variabel <i>Job Satisfaction</i> (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	35
2.3.3 Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> (X3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	36
2.3.4 Hubungan Antar Variabel <i>Organizational Commitment</i> (X1), <i>Job Satisfaction</i> (X2) dan <i>Job Insecurity</i> (X3) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	37
2.4 Kerangka Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Desain Penelitian.....	39
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.3 Variabel Penelitian	39
3.3.1 Variabel Independen (Variabel Bebas).....	39
3.3.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)	40
3.4 Populasi dan Sampel.....	40
3.4.1 Populasi.....	40
3.4.2 Sampel	40
3.5 Jenis Data.....	41
3.6 Sumber Data	41
3.7 Teknik Pengumpulan Data	42
3.8 Definisi Operasional.....	42
3.9 Teknik Analisis Data	45
3.9.1 Analisis Instrumen	45
3.9.1.1 Uji Validasi	46
3.9.1.2 Uji Reliabilitas	47
3.9.1.3 Tingkat Capaian Responden (TCR)	48
3.9.2 Analisis Data.....	49
3.9.2.1 Uji Deskriptif	49
3.9.2.2 Uji Asumsi Klasik	50
3.9.2.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Profil Objek Penelitian	56
4.1.1 Profil PT Atika Tunggal Mandiri.....	56
4.1.2 Visi dan Misi PT Atika Tunggal Mandiri.....	57
4.1.3 Struktur Organisasi PT Atika Tunggal Mandiri.....	57

4.2 Karakteristik Responden	60
4.2.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	60
4.2.2 Karakteristik Umur Responden	60
4.3 Uji Instrumen.....	61
4.3.1 Uji Validitas.....	61
4.3.2 Uji Reliabilitas	66
4.4 Total Capaian Responden.....	66
4.4.1 <i>Turnover Intention</i> (Y).....	67
4.4.2 <i>Organizational Commitment</i>	68
4.4.3 <i>Job Satisfaction</i>	69
4.4.4 <i>Job Insecurity</i>	71
4.5 Uji Asumsi Klasik	72
4.5.1 Uji Normalitas.....	72
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	73
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	74
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	75
4.6 Uji Hipotesis.....	76
4.6.1 Uji Regresi Linear Berganda	76
4.6.2 Uji Parsial (Uji T)	78
4.6.3 Uji Simultan (Uji F).....	79
4.6.4 Uji Determinan (<i>R-Square</i>).....	80
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
4.7.1 Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .	81
4.7.2 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	81
4.7.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
4.7.4 Pengaruh <i>Organizational Commitment, Job Satisfaction dan Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
BAB V PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Implikasi Penelitian	85
5.3 Keterbatasan Penelitian	86
5.4 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Turnover</i> Karyawan PT.ATuM 2020-2024	4
Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan/Pekerjaan Pada PT. ATuM	5
Tabel 1. 3 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. ATuM	6
Tabel 1. 4 Daftar Gaji Karyawan PT. ATuM.....	6
Tabel 1. 5 Daftar tambahan dan potongan gaji karyawan PT. ATuM	7
Tabel 1. 6 Pra Survey <i>Turnover Intention</i>	8
Tabel 1. 7 Pra Survey <i>Organizational Commitment</i>	9
Tabel 1. 8 Pra Survey <i>Job Satisfaction</i>	10
Tabel 1. 9 Pra Survey <i>Job Insecurity</i>	11
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	44
Tabel 3. 2 Skor Jawaban Setiap Pertanyaan.....	45
Tabel 3. 3 Klasifikasi TCR.....	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	60
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	62
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Commitment</i>	63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Satisfaction</i>	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i>	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4. 8 Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	67
Tabel 4. 9 Deskriptif <i>Organizational Commitment</i>	68
Tabel 4. 10 Deskriptif <i>Job Satisfaction</i>	70
Tabel 4. 11 Deskriptif <i>Job Insecurity</i>	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokolerasi	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4. 16 Hasil Uji t (parsial).....	78
Tabel 4. 17 Hasil Uji F.....	79
Tabel 4. 18 Hasil Uji R ²	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	59
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Permintaan Data Awal.....	95
LAMPIRAN 2 Kuesioner Penelitian.....	96
LAMPIRAN 3 Tabulasi Penelitian 30 Responden	101
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas	102
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Asumsi Klasik dan Analisis Linear Berganda serta Sebaran Frekuensi Jawaban Responde.....	104
LAMPIRAN 6 Tabulasi 66 Responden.....	114
LAMPIRAN 7 Tingkat Capaian Responden	117
LAMPIRAN 8 T-tabel	119
LAMPIRAN 9 F-tabel	120
LAMPIRAN 10 SAPS	121
LAMPIRAN 11 Turnitin.....	127
LAMPIRAN 12 Kartu Bimbingan dan Kartu Peserta Sempro	130
LAMPIRAN 13 Dokumentasi.....	133

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan karena karyawan memegang peranan besar dalam menentukan kemajuan atau kemunduran organisasi. Untuk itu, perusahaan harus didukung oleh karyawan yang kompeten dan andal. Upaya menciptakan sumber daya manusia yang profesional tidak terlepas dari pentingnya pelatihan dan pengembangan. Melalui pelatihan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan mutu, keahlian, serta keterampilan para karyawannya agar selaras dengan tuntutan zaman yang terus berkembang ke arah digital dan modern. Dalam kondisi apa pun, secanggih apapun teknologi yang dimiliki perusahaan, jika tidak ditopang oleh sumber daya manusia yang mumpuni, maka teknologi tersebut akan sia-sia.

Demikian pula dengan informasi semakin lengkap dan akurat informasi yang diperoleh, tetap tidak akan bermanfaat bila tidak ada sumber daya manusia yang mampu mengelolanya secara efektif. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keunggulan kompetitif agar dapat memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang berkualitas tinggi akan turut meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, apabila kualitas karyawan buruk, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap perusahaan, bahkan bisa berujung pada kemunduran atau kebangkrutan.

Hal ini juga menjadi perhatian PT. Atika Tunggal Mandiri (ATuM), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penambangan dan pengelolaan batu gunung andesit. ATuM lebih mengutamakan memiliki sedikit karyawan yang berkualitas

daripada memiliki banyak tenaga kerja yang tidak kompeten. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat turnover atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Turnover menjadi isu serius, terlebih jika karyawan yang keluar adalah mereka yang memiliki keterampilan, pengalaman, atau keahlian yang penting bagi perusahaan. Kondisi ini tentu akan berpengaruh pada produktivitas, kinerja, bahkan kelangsungan bisnis perusahaan.

Turnover intention sendiri merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela demi mencari peluang lain yang dianggap lebih baik. Menurut penelitian, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi turnover intention, baik dari sisi lingkungan seperti tanggung jawab keluarga dan kesempatan kerja, maupun dari sisi individual seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, hingga rasa aman terhadap pekerjaan. Indikator dari turnover intention dapat dilihat dari adanya keinginan untuk berhenti, niat mencari opsi pekerjaan lain, dan niat untuk berhenti.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya akan menunjukkan loyalitas, rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, serta ketakutan kehilangan sesuatu jika harus meninggalkan tempat kerja. Komitmen ini berkaitan erat dengan semangat dan kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Ketika komitmen karyawan tinggi, perusahaan akan merasakan dampak positif dalam bentuk produktivitas dan keuntungan yang meningkat. Indikator komitmen organisasi menurut (Rizki & Juhaeti, 2022): adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, loyalitas

terhadap organisasi, takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi, merasa rugi apabila keluar dari tempat kerja, bekerja di organisasi bukan untuk sementara waktu.

Faktor lainnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan peran, tanggung jawab, serta lingkungan kerja mereka. Ini merupakan bentuk evaluasi pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan nilai-nilai penting yang diyakini karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, yang tercermin melalui kedisiplinan dan prestasi kerja. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung bertahan di perusahaan dan memberikan kontribusi maksimal. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menjadi pemicu utama keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Maka dari itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar mampu menjaga komitmen dan kepuasan karyawan secara berkelanjutan.

Maka dapat disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Indikator kepuasan kerja (Utama & Basri, 2023): pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji/upah (*pay*), Promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*workers*).

Job insecurity juga termasuk salah satu faktor dari *turnover intention*. *Job insecurity* (ketidakamanan pekerjaan) ialah suatu perasaan yang muncul karena terjadi suatu konflik sehingga timbul perasaan tidak aman atau tidak puas sampai merasa terancam terhadap pekerjaan. Menurut (Hurriyati & Apriyanti) menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menciptakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka

(Putri et al., 2023). *Job insecurity* diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress dan merasa tidak pasti dalam keberadaan pekerja. Menurut (Syamsul et al., 2022) indikator *job insecurity* ialah tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek-aspek pekerjaan, munculnya peristiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan terkait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan, *powerlessness* atau ketidakberdayaan.

Dari beberapa variabel yang sudah dipaparkan diatas dapat dilihat fenomena terkait dengan *turnover intention* berikut adalah data yang menunjukkan karyawan PT Atika Tunggal Mandiri (ATuM) yang keluar -masuk dari tahun 2020 – 2024.

Tabel 1.1 Turnover Karyawan PT.ATuM 2020-2024

No	Tahun	Jumlah awal tahun (orang)	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Jumlah akhir tahun (orang)	Turnover (%)
1	2020	50	41	9	82	14%
2	2021	82	-	14	68	19%
3	2022	68	15	4	79	5%
4	2023	79	7	10	76	13%
5	2024	76	2	12	66	17%
6	2025(31 Agustus 2025)	66	2	2	66	3%

Sumber: PT Atika Tunggal Mandiri (ATuM)

Berdasarkan data *turnover* karyawan pada PT Atika Tunggal Mandiri (ATuM) dalam 5 tahun terakhir terjadi penurunan jumlah karyawan. Pada awal tahun 2020 jumlah karyawan mencapai 82 orang dengan tingkat *turnover* 14% data karyawan keluar 9 orang, pada tahun 2021 jumlah karyawan 68 orang dengan jumlah karyawan keluar 14 orang tingkat turnover 19%, tahun 2022 jumlah akhir

karyawan 79 orang, jumlah keluar 4 orang dengan tingkat *turnover* 5%, tahun 2023 jumlah akhir karyawan 76 orang, karyawan keluar sebanyak 10 orang dengan tingkat *turnover* 13%, lalu pada tahun 2024 jumlah akhir karyawan sebanyak 66 orang, karyawan keluar 12 orang tingkat *turnover* 17% dan terakhir pada tahun 2025 terhitung 30 Agustus 2025 karyawan keluar 2 orang dan karyawan masuk 2 orang dengan tingkat *turnover* hanya 3%. Hal ini menunjukkan adanya dugaan terjadi *Turnover Intention* pada karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan koto baru.

Berdasarkan data diatas untuk memperkuat fenomena dapat dilihat pembagian karyawan pada PT. Atika Tunggal mandiri, berikut data *jobdesk* karyawan yang terdapat pada PT. Atika Tunggal Mandiri (ATuM):

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan/Pekerjaan Pada PT. ATuM

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Teknik tambang	1
2	HRD	1
3	Kepala devisi produksi/pengawas operasional	1
4	Kepala devisi umum	1
5	Juru ledak	1
6	<i>Safety office</i>	1
7	<i>Foreman</i>	1
8	Asisten pengawas	1
9	Tata usaha keuangan	2
10	Tata usaha administrasi produksi	1
11	Admin dan keuangan	1
12	Sopir kantor	1
13	<i>Crew blasting</i>	8
14	Operator eskavator dan buldozer	10
15	Operator mesin bor	3
16	Sopir <i>dump truck</i>	5
17	Sopir operasional dan logistik	1
18	<i>security</i>	7
19	<i>Crew crusher</i>	6
20	<i>Helper</i>	9
21	Operator timbangan	2
22	Staff logistik	2
	Jumlah	66

Sumber: PT Atika Tunggal Mandiri

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa data *jobdesk* karyawan pada PT. Atika Tunggal Mandiri (ATuM) sebanyak 66 orang, dan jumlah terbanyak pada bidang Operator yaitu sebanyak 10 orang.

Kemudian untuk mendukung data diatas maka didapatkan data tingkat Pendidikan dari karyawan PT. ATuM. Berikut data tingkat Pendidikan karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan koto baru:

Tabel 1. 3 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. ATuM

Pendidikan	Jumlah
SD	15 orang
SLTP	13 orang
SLTA	27 orang
D3	1 orang
S1	10 orang
Total keseluruhan	66 orang

Sumber: PT Atika Tunggal Mandiri

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa Riwayat Pendidikan karyawan PT. Atika Tunggal mandiri. Tingkatan Pendidikan terbanyak pada tingkat sekolah menengah atas 27 orang.

Berikut data untuk mendukung variabel kepuasan kerja adanya indikator upah/(*pay*), berikut data daftar gaji karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri:

Tabel 1. 4 Daftar Gaji Karyawan PT. ATuM

No	Devisi Kerja Karyawan	Gaji
1	Kepala Teknik tambang	RP.5.000.000
2	HRD	RP. 5.000.000
3	Kepala devisi produksi/pengawas operasional	RP.5.000.000
4	Kepala devisi umum	RP.5.000.000
5	Juru ledak	RP.3.742.000
6	<i>Safety office</i>	RP.4.500.000
7	<i>Feroman</i>	RP3.000.000
8	Asisten pengawas	RP.3.000.000
9	Tata usaha keuangan	RP.2.811.450
10	Tata usaha administrasi produksi	RP.2.811.450
11	Admin dan keuangan	RP.2.311.450
12	Sopir kantor	RP.2.811.450

No	Devisi Kerja Karyawan	Gaji
13	<i>Crew blasting</i>	RP.2.811.450
14	Operator eskavator dan buldozer	RP.2.811.450
15	Operator mesin bor	RP.5.000.000
16	Sopir <i>dump truck</i>	RP2.811.450
17	Sopir operasional dan logistik	RP.3.012.539
18	<i>Security</i>	RP.2.811.450
19	<i>Crew crusher</i>	RP.2.811.450
20	<i>Helper</i>	RP.2.811.450
21	Operator timbangan	RP.2.700.000
22	<i>Staff logistic</i>	RP.2.500.000

Sumber: PT Atika Tunggal Mandiri

Dari tabel diatas karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri memperoleh gaji pokok tergantung pada jabatan pada organisasi. Gaji pokok karyawan biasa PT. Atika Tunggal Mandiri rata-rata pada Rp. 2.811.450 setiap bulannya, yang mana lebih kecil dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Lima Puluh Kota sebesar 2.994.193,47. PT. ATuM akan memberikan penghargaan berupa pendapatan tambahan jika karyawan lembur, dan mendapatkan uang makan tetapi adanya pemotongan iuran bpjs.

Tambahan yang didapatkan karyawan tidak tetap tergantung pada pekerjaan karyawan itu sendiri, untuk uang makan akan didapatkan perharinya sedangkan uang lembur akan di peroleh karyawan jika pekerjaan mereka lembur saja, tetapi kerap sekali hitungan lembur pekerjaan tidak sesuai dengan upah yang didapatkan.

Berikut data tambahan dan potongan gaji karyawan PT. ATuM:

Tabel 1. 5 Daftar tambahan dan potongan gaji karyawan PT. ATuM

Pendapatan Tambahan		Potongan iuran bpjs	
Uang makan	15.000	BPJS Kesehatan TK 1%	27.425,- - 300.000,-
Lembur	8.000,- - 200.000	BPJS TKN TK 2%	54.000,- - 500.000,-

Sumber: PT Atika Tunggal Mandiri

Untuk melihat fenomena secara keseluruhan selain data yang telah disajikan, penulis juga melakukan survey awal kepada 30 responden, berikut hasil survey awal:

Tabel 1. 6 Pra Survey *Turnover Intention*

No	Item Pernyataan	Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
Berpikir Untuk Berhenti						
1	Apakah Anda pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini dalam enam bulan terakhir?	30	23	76,7	7	23,3
Niat Untuk Mencari Opsi Lain						
2	Apakah Anda pernah mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di tempat lain?	30	21	70,0	9	30,0
Niat Untuk Berhenti						
3	Apakah Anda memiliki rencana konkret untuk mengundurkan diri dalam waktu dekat?	30	12	40,0	18	60,0
Rata-rata Dalam %		100%	62,23%		37,76%	

Sumber: survei awal pada karyawan PT. ATuM Pangkalan Koto Baru 2025

Dengan adanya survey awal melalui penyebaran Kuesioner awal yang disebar secara acak kepada karyawan PT. Atika Tunggal mandiri (ATuM). Berdasarkan hasil survey awal variabel Y (*turnover intention*), karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan namun karena minimnya lapangan kerja yang tersedia membuat karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan, dapat dilihat hasil survey karyawan PT ATuM adanya 62,23% untuk jawaban (YA) dan 37,76% (TIDAK). Hal ini menunjukkan tingginya *tingkat turnover intention* karyawan PT. ATuM.

Tabel 1. 7 Pra Survey *Organizational Commitment*

No	Item Pernyataan	Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
Adanya Kebanggaan Menjadi Bagian Dari Organisasi						
1	Apakah anda merasa bangga menjadi bagian dari PT Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru?	30	15	50,0	15	50,0
Loyalitas Terhadap Organisasi						
2	Apakah anda memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan ini?	30	19	63,0	11	37,0
Takut Kehilangan Sesuatu Jika Meninggalkan Organisasi						
3	Apakah anda merasa takut kehilangan sesuatu jika harus meninggalkan PT Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru?	30	16	53,0	14	47,0
Merasa Rugi Apabila Keluar Dari Tempat Kerja						
4	Apakah anda merasa akan mengalami kerugian jika keluar dari PT Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru?	30	10	33,0	20	67,0
Bekerja Untuk Organisasi Bukan Sementara Waktu						
5	Apakah anda bekerja di PT Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru bukan untuk sementara waktu?	30	12	40,0	18	60,0
Rata-rata Dalam %		100%	47,8%		52,2%	

Sumber: survei awal pada karyawan PT. ATuM Pangkalan Koto Baru 2025

Pada variabel X *organizational commitment* yang terdiri dari 5 pertanyaan yang mewakili masing-masing indikatornya yaitu rata-rata 47,8% memilih jawaban “YA” dan terdapat sebanyak 52,2% memilih jawaban “TIDAK”, dapat disimpulkan

bahwa karyawan PT Atika Tunggal mandiri Pangkalan Koto Baru memiliki *organizational commitment* yang rendah terhadap perusahaan sesuai dengan indikator pada *organizational commitment*.

Tabel 1. 8 Pra Survey *Job Satisfaction*

No	Item Pernyataan	Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work It Self</i>)						
1	Apakah Anda merasa memiliki tanggung jawab yang sesuai dalam pekerjaan Anda?	30	17	57,0	13	43,0
Gaji/Upah (<i>Pay</i>)						
2	Apakah Anda merasa gaji/upah yang Anda terima sudah sesuai dengan beban kerja Anda?	30	9	30,0	21	70,0
Promosi (<i>Promotion</i>)						
3	Apakah perusahaan memberikan informasi yang jelas tentang peluang promosi bagi karyawan?	30	8	27,0	22	73,0
Pengawasan (<i>Supervision</i>)						
4	Apakah atasan Anda memberikan bimbingan dan arahan yang jelas dalam bekerja?	30	21	70,0	9	30,0

No	Item Pernyataan	Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
Rekan Kerja (<i>Workers</i>)						
5	Apakah Anda merasa lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung kerja sama dan komunikasi yang baik?	30	14	47,0	16	53,0
Rata-rata Dalam %		100%	46,2%		53,8%	

Sumber: survei awal pada karyawan PT. ATuM Pangkalan Koto Baru 2025

Hasil survei pada *job satisfaction* pada PT. Atika Tunggal mandiri Pangkalan Koto Baru memiliki 5 pertanyaan diperoleh hasil jawaban “YA” sebanyak 46,2% dan 53,8% pada jawaban “TIDAK”, dapat disimpulkan *job satisfaction* rendah pada karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru.

Tabel 1. 9 Pra Survey *Job Insecurity*

No	Item Pernyataan	Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
Tingkat Ancaman Yang Dirasakan Karyawan Terkait Dengan Aspek-Aspek Pekerjaan						
1	Apakah Anda merasa tidak aman dalam pekerjaan Anda karena ketidakpastian atau perubahan yang sering terjadi?	30	19	63,0	11	37,0
Munculnya Peristiwa-Peristiwa Negatif Yang Dirasakan Oleh Karyawan						
2	Apakah Anda pernah mengalami tekanan emosional yang tinggi di tempat kerja?	30	18	60,0	12	40,0

No	Item Pernyataan	Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
Tingkat Kepentingan-Kepentingan Yang Dirasakan Oleh Karyawan Perusahaan Terkait Potensi Setiap Peristiwa Yang Bersangkutan						
3	Apakah Anda merasa bahwa setiap keluhan karyawan tidak mendapat respons yang cepat dan tepat?	30	19	63,0	11	37,0
Powerlessness Atau Ketidakberdayaan						
4	Apakah Anda merasa takut untuk menyampaikan pendapat karena khawatir akan mendapatkan konsekuensi negatif?	30	18	60,0	12	40,0
Rata-rata Dalam %		100%	61,5%		38,5%	

Sumber: survei awal pada karyawan PT. ATuM Pangkalan Koto Baru 2025

Hasil survei pada variabel X *Job Insecurity* pada karyawan PT. Atika Tunggal mandiri Pangkalan Koto Baru dari 4 pertanyaan tentang variabel *Job Insecurity* diperoleh hasil rata-rata 61,5% memilih “YA” sedangkan dengan jawaban “TIDAK” sebanyak 38,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa tingginya *Job Insecurity* pada karyawan PT. Atika Tunggal mandiri Pangkalan Koto Baru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Sumari & Malino, 2023) dengan judul pengaruh Kepemimpinan *Transformasional*, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Pt. Berau Coal) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -5,773 koefisien regresi (beta) -0,134 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai

probabilitas $\leq 0,05$ dapat disimpulkan kepemimpinan *transformatif* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,392 koefisien regresi (beta) - 0,063 dengan probabilitas(p) = 0,019.

Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -5,944 koefisien regresi (beta) - 0,157 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 128,614 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$, kepemimpinan transformasional, kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Atika Tunggal Mandiri (ATuM) Pangkalan Koto Baru?
2. Bagaimana Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Atika Tunggal Mandiri (ATuM) Pangkalan Koto Baru?
3. Bagaimana Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru?
4. Bagaimana Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Atika Tunggal Mandiri (ATuM) Pangkalan Koto Baru.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Atika Tunggal Mandiri (ATuM) Pangkalan Koto Baru.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru.

4. Untuk Mengetahui Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis / peneliti

Penulisan ini diharapkan dapat menambah wawasan pengalaman dan ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Atika Tunggal Mandiri (ATuM) Pangkalan Koto Baru.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat sebagai bahan acuan dan referensi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik secara sukarela maupun karena dorongan untuk mencari peluang yang lebih baik. Menurut Rangga dan Hermiati (2023), hal ini mencerminkan keinginan untuk berpindah kerja, sedangkan Bogar et al. (2021) menyebutnya sebagai perilaku awal yang dapat berujung pada keluarnya karyawan dari organisasi. Alfarol dan Bahwiyanti (2023) menambahkan bahwa niat ini muncul dari evaluasi individu terhadap kondisi kerja yang ada.

Secara umum, turnover intention menjadi sinyal penting bagi organisasi karena menunjukkan potensi kehilangan tenaga kerja. Niat ini biasanya dipicu oleh faktor internal seperti ketidakpuasan kerja dan komitmen rendah, maupun faktor eksternal seperti tawaran kerja yang lebih menarik. Dengan memahami penyebabnya, organisasi dapat mengambil langkah strategis untuk mengurangi risiko *turnover*.

2.1.1.1 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Darmayanti *et. al* (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention*:

- a) Faktor lingkungan yang terjadi dari:
 - 1. Tanggung Jawab kekerabatan terhadap lingkungan semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *Turnover Intention*.

2. Kesempatan kerja, semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*.

b) Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi upah, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun peluang pengembangan karier. Jika kepuasan kerja tinggi, karyawan cenderung bertahan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

2. Komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan emosional, identifikasi, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk tetap tinggal karena merasa bagian penting dari organisasi.

3. Perilaku mencari peluang/ lowongan kerja

Turnover intention biasanya diawali dengan perilaku aktif mencari peluang di luar perusahaan. Hal ini terjadi ketika karyawan merasa ada ketidakcocokan di tempat kerja atau melihat adanya kesempatan yang lebih baik di luar.

4. Niat untuk tetap tinggal

Sebaliknya, ketika karyawan memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan pekerjaannya, maka *turnover intention* cenderung rendah. Niat ini biasanya muncul karena faktor stabilitas, kenyamanan, maupun adanya prospek karier yang jelas di perusahaan.

5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi

Program pelatihan dan pengembangan meningkatkan keterampilan serta rasa percaya diri karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan diberi kesempatan berkembang akan lebih loyal karena melihat peluang karier jangka panjang di perusahaan.

6. Kemauan bekerja keras

Karyawan yang memiliki motivasi dan etos kerja tinggi biasanya lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan munculnya keinginan untuk keluar, karena mereka merasa perannya berarti bagi organisasi.

7. Perasaan negatif (*job insecurity*) atau positif

Job insecurity atau rasa tidak aman terhadap pekerjaan merupakan faktor yang mendorong *turnover intention*. Ketika karyawan merasa posisinya tidak stabil, terancam PHK, atau tidak ada kepastian masa depan, mereka lebih mudah berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan.

2.1.1.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Alfarol & Bahwiyanti, 2023) indikator *turnover intention* adalah:

1. Berpikir untuk berhenti

Mencerminkan individu untuk berpikir tentang mengundurkan diri atau tetap di tempat kerja. Akibat kekecewaan yang dirasakan oleh para buruh, setelah itu mereka berpikir untuk meninggalkan tempat kerja mereka saat ini.

2. Niat untuk mencari opsi lain

Mencerminkan individu yang akan mencari pekerjaan bagus di perusahaan yang berbeda. Pekerja telah sering dianggap mencari pekerjaan di tempat lain.

3. Niat untuk berhenti

Tenaga kerja bermaksud untuk mengundurkan diri ketika mereka tersebut telah menentukan kesempatan yang lebih dominan.

2.1.2 *Organizational Commitment*

Komitmen Organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta bekeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut (Glori Elisabet et al., 2023). Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai “*the desire on the part of an employee to remain a member of the organization* (komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap tinggal menjadi anggota dari organisasi) (Studi et al., 2022).

komitmen organisasi merupakan tingkat di mana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu, sasaran-sasaran dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Sumari & Malino, 2023). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan Komitmen Organisasi adalah sikap ketersediaan seorang karyawan dengan mengutamakan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi serta memberikan kontribusi besar terhadap organisasi tersebut.

2.1.2.1 Indikator *Organizational Commitment*

Menurut (Rizki & Juhaeti, 2022) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

Perasaan positif dan emosional yang dimiliki seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Kebanggaan ini mencerminkan sejauh mana individu merasa bangga, dihargai, dan memiliki keterikatan dengan organisasi karena nilai, prestasi, reputasi, atau budaya kerja yang ada di dalamnya.

2. Loyalitas terhadap organisasi.

Tingkat kesetiaan, komitmen, dan keterikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Loyalitas ini tercermin dari keinginan individu untuk tetap bekerja di organisasi tersebut, mendukung tujuan organisasi, serta memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan Bersama.

3. Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi.

keterikatan seseorang terhadap organisasi karena adanya pertimbangan kerugian pribadi jika harus keluar. Karyawan dalam kondisi ini merasa bahwa meninggalkan organisasi akan membuat mereka kehilangan hal-hal berharga, seperti penghasilan tetap, jaminan sosial, hubungan sosial, pengalaman kerja, atau stabilitas karier. Ketakutan ini bukan semata-mata karena cinta terhadap pekerjaan, tetapi lebih pada pertimbangan rasional atas apa yang akan hilang.

4. Merasa rugi apabila keluar dari tempat kerja.

Penekanan pada perasaan kehilangan keuntungan atau hak yang sudah dikumpulkan selama bekerja. Misalnya, kehilangan kesempatan promosi, tunjangan pensiun, masa kerja, atau jaringan profesional. Rasa rugi ini menjadi alasan utama individu memilih untuk tetap tinggal, bukan karena kepuasan emosional, melainkan karena logika untung-rugi.

5. Bekerja untuk organisasi bukan sementara waktu.

Hal ini berarti karyawan merasa secara emosional terikat pada organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Mereka tidak melihat pekerjaannya sebagai posisi sementara, tetapi sebagai bagian dari perjalanan karier jangka panjang. Karyawan yang menyatakan dirinya bekerja bukan untuk sementara waktu biasanya memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi, yang berperan penting dalam menurunkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dan meningkatkan loyalitas serta kinerja.

2.1.2.2 Faktor Pembentuk *Organizational Commitment*

Menurut (Puryana, 2021) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Faktor kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan

pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4. Faktor kemampuan keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

5. Faktor sarana pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Sedangkan menurut (Sopiah, 2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.3 Job Satisfaction

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang muncul ketika terdapat kesenjangan antara balas jasa yang diterima karyawan dengan yang diharapkan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Karundeng et al., 2024). Keadaan ini dapat bersifat positif atau negatif, tergantung pada bagaimana pekerja merasakan lingkungan kerja mereka (Alfarol & Bahwiyanti, 2023). Putri et al. (2023) menambahkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif yang timbul dari hasil evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaan yang dijalani. Dengan kata lain, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk penilaian emosional karyawan terhadap seberapa jauh pekerjaan mereka memenuhi harapan dan kebutuhan pribadi selama bekerja di suatu perusahaan.

2.1.3.1 Indikator Job Satisfaction

Menurut (Utama & Basri, 2023), indikator kapuasan kerja dapat di ukur dengan:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar,

kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Gaji/ Upah (*pay*)

Yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3. Promosi (*promotion*)

Yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

4. Pengawasan (*supervision*)

Yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan kerja (*workers*)

Yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.3.2 Manfaat *Job Satisfaction*

Menurut (Nitisemito, 2019:89) ada lima manfaat *job satisfaction*, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan
Pekerjaan lebih cepat diselesaikan ini sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi
Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.
3. Absensi dapat diperkecil
Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.
5. Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.4 *Job Insecurity*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh perasaan tidak aman, bingung, dan kurang nyaman yang dialami pegawai akibat adanya perubahan di lingkungan kerja (Putri et al., 2023). Kondisi ini mencerminkan ketidakberdayaan karyawan dalam mempertahankan pekerjaan

yang diharapkan, terutama dalam situasi kerja yang dianggap mengancam (Aulia et al., 2021).

Ketidakamanan ini seringkali menimbulkan kekhawatiran terhadap kelangsungan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat mengganggu fokus dan kenyamanan dalam bekerja (Putri et al., 2023). Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan cemas atau terancam yang dialami karyawan terhadap keberlanjutan pekerjaan mereka, akibat adanya ketidakpastian atau konflik dalam lingkungan kerja.

2.1.4.1 Indikator *Job Insecurity*

Indikator *Job Insecurity* adalah sebagai berikut (Syamsul et al., 2022):

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek-aspek pekerjaan.
2. Munculnya peristiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan.
3. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan terkait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan.
4. *Powerlessness* atau ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor *Job Insecurity*

Menurut (Saputra, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah sebagai berikut:

1. Locus kontrol

Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri.

Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan.

2. Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

3. Konflik peran

Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.

4. Komunikasi organisasi

Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidak nyamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.

5. Perubahan organisasi

Perubahan organisasi berupa perampangan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidak nyamanan kerja oleh karyawan.

2.1.4.3 Bentuk *Job Insecurity*

Menurut (Karomah, 2020) terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu, sebagai berikut:

1. *Job insecurity* kuantitatif
kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan dan kelangsungan pekerjaan di masa depan.
2. *Job insecurity* kualitatif
mengacu pada kemungkinan rasa kehilangan atau bahaya dalam kualitas posisi dalam organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, dan penurunan gaji.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. (Herminingsih & Tutut Apriana, 2020)
Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 149 pekerja PT. Bukit Makmur Mandiri Utama. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) LISREL untuk menilai semua tautan dalam model antara variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Niat *Turnover*. Menurut temuan penelitian ini, variabel pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan dengan niat *Turnover*, sementara kompensasi memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan niat *Turnover*. Komitmen organisasi juga memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan niat *Turnover*.
2. (Rachman, Muhammad Aditya, 2025)
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Bumi Bara Prima Pekanbaru yang berjumlah 31 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini adalah: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru, dan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa $F_{hitung} 19,080 > F_{tabel} 2,91$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$ 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.

3. (Sukanti et al., 2021)

Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personalia bagian staf PT Bumi Menara Internusa. keseluruhan populasi berjumlah 63 orang terdiri dari karyawan kantor, jadi berjumlah 63 karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja,

dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional di perusahaan tersebut sudah dirasakan oleh karyawan, maka dapat menurunkan *turnover intention* dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. BMI di Kota Dampit dapat dikatakan mereka memiliki kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang cukup baik karena telah merasakan nyaman dalam bekerja, serta mereka juga loyal terhadap perusahap perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*, variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, dan variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

4. (Suwarsono et al., 2022)

Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT.Glow Kediri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Glow Kediri yang masih aktif bekerja sampai tahun 2022 yang berjumlah 74 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan harian/borongan pada bagian jahit yang masih bekerja sampai dengan Februari 2022 sejumlah 47 sampel.

Hasil penelitian ini adalah: *job insecurity* berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif secara simultan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. (Camela, 2022)

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian buruh pabrik pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber di Kota Padang yaitu sebanyak 119 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 92 responden. Hasil penelitian ini adalah: kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Anik Herminingsih dan Tutut Apriana (2020) Sumber: Jurnal SWOT, Volume X ISSN: 122 – 132	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri.	- Variabel X (komitmen organisasi) - Variabel Y (<i>Turnover Intention</i>) - Metode yang digunakan (deskriptif kuantitatif) - Hasil Penelitian (komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>)	- Objek penelitian - perbedaan variabel pada variabel X (pengembangan karir dan Kompensasi) - Jumlah sampel (149 karyawan)	Pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan dengan <i>turnover intention</i> pada PT Bukit Makmur Mandiri, kompensasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Bukit Makmur Mandiri, dan <i>komitmen organisasi</i> memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Bukit Makmur Mandiri
2	Muhammad Aditya Rachman dan Martha Hasanah Rustam (2025) Sumber: jimar: jurnal ilmiah multidisiplin ISSN: 3026-0868	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru	- Variabel X (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) - variabel Y (<i>Turnover Intention</i>) - Metode yang digunakan (deskriptif kuantitatif)	- Objek penelitian - hanya menggunakan dua variabel X - Jumlah sampel (31 karyawan) - Hasil Penelitian (kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru, secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
3	Firda Sukanti, Siti Asiyah dan Budi Wahono (2021) Sumber: e – Jurnal Riset Manajemen ISSN: 82-94	Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit	- variabel X (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) - variabel Y (<i>Turnover intention</i>) - hasil penelitian (kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>)	- pada variabel X (kepuasan gaji) - objek penelitian - Jumlah sampel (63 karyawan) - metode yang digunakan	Secara parsial kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bumi Menara internusa Dampit, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bumi Menara internusa Dampit, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bumi Menara internusa Dampit. Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bumi Menara internusa Dampit.
4	Bambang Suwarsono, Alvia Arum Wandari, dan Nuraidya Fajariah (2022) Sumber: Revitalisasi ISSN: 2964-6316 e-ISSN: 2961-8029	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT.Glow Kediri	- variabel X (<i>Job insecurity</i>, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) - Variabel Y (<i>turnover intention</i>) -Metode yang digunakan (deskriptif kuantitatif) - Hasil penelitian (kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>)	- objek penelitian - Sampel yang digunakan (47 karyawan) - hasil penelitian (<i>job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>)	Secara parsial <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Glow Kediri, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Glow Kediri, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Glow Kediri. Secara simultan <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Glow Kediri.

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
5	Rahmat Hidayat dan Ice Kamela (2022) Sumber: Angewandte Chemie International Edition ISSN: 951–952.	Pengaruh Kepuasan Kerja, <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang	-Variabel X (kepuasan kerja, <i>Job insecurity</i>) - Variabel Y (<i>turnover intention</i>) - metode yang digunakan (deskriptif kuantitatif) - hasil penelitian (kepuasan kerja berpengaruh negatif <i>turnover intention</i>, <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>)	- variabel X (stress kerja) - objek penelitian - Sampel yang digunakan (92 karyawan)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> PT. Teluk Luas Ceumb Rubber Kota Padang., <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> PT. Teluk Luas Ceumb Rubber Kota Padang. dan stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Teluk Luas Ceumb Rubber Kota Padang.

2.3 Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Antara Variabel *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Glori Elisabet et al., 2023) Komitmen Organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dan Menurut (Sumari & Malino, 2023) komitmen organisasi merupakan tingkat di mana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu, sasaran-sasaran dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi ialah tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap sebuah organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan seberapa terikatnya karyawan baik secara emosional, profesional terhadap tujuan, nilai, visi dan misi organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herminingsih & Tutut Apriana, 2020) dari hasil penelitian tersebut pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bukit Makmur Mandiri, kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bukit Makmur Mandiri, komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bukit Makmur Mandiri.

Hipotesis 1: Variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

2.3.2 Hubungan Antar Variabel *Job Satisfaction* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Menurut (Karundeng et al., 2024) kepuasan kerja adalah emosional karyawan yang mana tidak terjadinya titik temu antara tingkat nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan.

Tingkat balas jasa tersebut baik berupa finansial ataupun non-finansial. Menurut (Putri et al., 2023) kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan hasil evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya atau merujuk kepada sikap umum individu atas pekerjaannya. bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pengukuran emosional yang dimiliki oleh individu terhadap berapa tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukanti et al., 2021) dari hasil penelitian tersebut kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bumi Menara Internusa, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bumi Menara Internusa, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bumi Menara Internusa.

Hipotesis 2: Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

2.3.3 Hubungan Antara *Job Insecurity* (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Job insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan kondisi psikologis seorang pegawai yang menunjukkan rasa bingung, tidak aman, dan kurang nyaman yang disebabkan oleh adanya perubahan lingkungan di tempat kerja (Putri et al., 2023). Menurut (Aulia et al., 2021) *Job insecurity* merupakan situasi ketidak berdayaan dalam mempertahankan kelangsungan kerja yang diharapkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job Insecurity* ialah perasaan yang dialami oleh karyawan karena merasa tidak amannya yang ditempat kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Camela, 2022) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Teluk

Luas Crumb Rubber Kota padang, *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota padang.

Hipotesis 3: Variabel *Job Insecurity* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

2.3.4 Hubungan Antar Variabel *Organizational Commitment* (X1), *Job Satisfaction* (X2) dan *Job Insecurity* (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

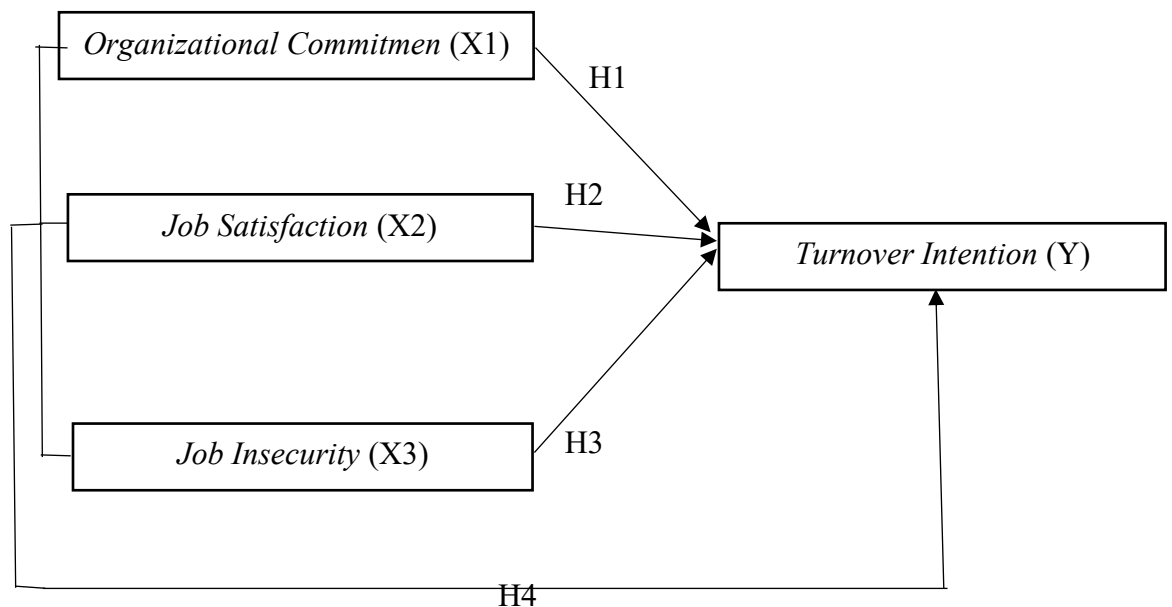
Menurut (Rangga & Hermiati, 2023) *Turnover Intention* itu merupakan suatu keinginan yang mengarah kepada niat karyawan untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya, hal ini dapat dilakukan secara sukarela maupun adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan yang jauh lebih baik. Menurut (Bogar et al., 2021) *turnover intention* adalah kecenderungan perilaku karyawan untuk mencoba meninggalkan organisasi pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan *turnover* aktual. *Turnover Intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi secara suka rela tanpa paksaan dari pihak manapun yang didasari oleh keinginan pribadi karena mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik. Niat ini dapat dipicu karena adanya rasa tidak aman dalam pekerjaan, beban kerja yang berlebihan serta stres pada pekerjaan, jika *turnover* tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak besar bagi perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marzuqi, 2021) dengan hasil penelitian nilai F hitung sebesar 10,630 dengan angka signifikansinya 0,000. Nilai F hitung melebihi nilai F tabel 2,720 dan angka probabilitasnya kurang dari 0,05 maka *Job Insecurity*, Kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh keseluruhan variabel independen

Hipotesis 4: Variabel *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan gambaran besar alur penelitian. Kerangka penelitian dibuat berdasarkan permasalahan penelitian yang sesuai dengan landasan teori dan juga hasil penelitian yang relevan. Analisis pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Atika Tunggal mandiri Pangkalan Koto Baru.



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Berdasarkan gambar 2.1 diatas memperlihatkan hubungan dan pengaruh antara variabel *Organizational Commitment (X1)*, *Job Satisfaction (X2)*, *Job Insecurity (X3)* terhadap *Turnover Intention (Y)*, baik secara parsial maupun simultan. H1, H2, dan H3 adalah hipotesis penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan cara penelitian yang didasarkan pada pandangan positivisme dan biasanya digunakan untuk meneliti kelompok tertentu, baik itu populasi maupun sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat atau instrumen khusus, lalu hasilnya dianalisis secara angka atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya (Sugiyono, 2019:8).

Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menganalisis dan menggambarkan tentang hasil analisis angka-angka dan data statistik dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh dari *Organizational Commitment (X1)*, *Job Satisfaction (X2)*, dan *Job Insecurity (X3)* sebagai variabel bebas (independen) terhadap *Turnover Intention (Y)* variabel terikat (dependent).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Atika Tunggal mandiri (ATuM) Pangkalan Koto Baru Kab. Lima Puluh Kota dengan waktu penelitian yang akan dilakukan pada bulan Maret tahun 2025 sampai selesai.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2019:148), variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independent *Organizational Commitment* (X1), *Job Satisfaction* (X2) dan *Job Insecurity* (X3).

3.3.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat menurut Sugiyono (2019:148), variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau dikenal dengan akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini *Turnover Intention* (Y).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Suwarsa, 2021). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 66 orang. Berarti populasi adalah keseluruhan objek atau subjek dalam penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2019;81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, Dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode penentuan sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Populasi penelitian ini berjumlah 66 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 66 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

3.5 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Menurut Dastim (2020:47) data kuantitatif adalah data yang numerik yang memberikan informasi berupa angka yang diperoleh dari laporan laporan yang berhubungan dengan penelitian. Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuisiонер sebagai instrument penelitian.

3.6 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

a) Data Primer

Menurut Sujarweni (2016:73) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesiонер, kelompok fokus dan panel atau juga hasil wawancara peneliti dari narasumber. Berarti data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau responden, Adapun data primer dibawah ini diperoleh dari hasil kuesiонер yang disebarkan pada responden yang telah ditentukan.

b) Data sekunder

Sangadji dan Sopiah (2019:12) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain), umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip. Jadi data sekunder yaitu sumber data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Data yang terkumpul kemudian di analisis berdasarkan acuan landasan teoritis, agar hasilnya berguna untuk hipotesis atau pengambilan suatu Keputusan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- b. Dokumentasi merupakan metode yang digunakan dengan pencarian informasi dari data yang bersumber pada tulisan, majalah serta sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
- c. Studi Pustaka teknik ini melakukan pencarian informasi atau data data dari buku buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.8 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2020) definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konsep dengan cara menetapkan indikator indikatornya sehingga variabel tersebut dapat diukur. Definisi operasional bertujuan untuk memberikan kejelasan tentang bagaimana variabel diidentifikasi dan dapat diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk variabel independent *Organizational Commitment* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Job Insecurity* (X3) dan variabel dependen *Turnover Intention* (Y).

1. *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah ukuran apakah karyawan dalam sebuah organisasi memiliki suatu rencana untuk meninggalkan jabatan ataupun pekerjaan dalam organisasi tersebut yang bersifat sukarela ataupun dalam kondisi berat hati. Secara operasional *Turnover Intention* adalah ukuran apakah karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru memiliki suatu rencana untuk meninggalkan jabatan atau pekerjaan dalam sebuah organisasi yang bersifat sukarela atau dalam kondisi berat hati.

2. *Organizational Commitment*

komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Secara operasional komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut.

3. *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Secara operasional kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

4. *Job Insecurity*

Job Security ialah kondisi psikologis yang ditandai oleh perasaan tidak aman, bingung, dan kurang nyaman yang dialami karyawan akibat adanya

perubahan di lingkungan kerja. Secara operasional job insecurity adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh perasaan tidak aman, bingung dan kurang nyaman yang dialami karyawan PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru akibat adanya perubahan di lingkungan kerja.

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel penelitian	Indikator	Item pernyataan/ pertanyaan	Sumber
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Berfikir untuk berhenti 2. Niat untuk mencari opsi lain 3. Niat untuk berhenti	1-2 3,4 5,6	(Alfarol & Bahwiyanti, 2023)
2	<i>Organizational Commitment</i> (X1)	1. Adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi 2. Loyalitas terhadap organisasi 3. Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi 4. Merasa rugi apabila keluar dari tempat kerja 5. Bekerja untuk organisasi bukan sementara waktu	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	(Rizki & Juhaeti, 2022)
3	<i>Job Satisfaction</i> (X2)	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>) 2. Gaji/ upah (<i>pay</i>) 3. Promosi (<i>promotion</i>) 4. Pengawasan (<i>supervision</i>) 5. Rekan kerja (<i>workers</i>)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	(Utama & Basri, 2023)
4	<i>Job Insecurity</i> (X3)	1. Tingkat ancaman karyawan 2. Peristiwa negatif 3. Tingkat kepentingan karyawan 4. <i>Powelessnees</i> / ketidakberdayaan karyawan	1,2 3,4 5,6 7,8	(Syamsul et al., 2022)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran salah satunya yaitu *skala likert*, menurut (P. Sinambela dan Dr. Sarton Sinambela, S.E 2021) *skala likert* adalah

skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau suatu kelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial. Dalam penelitian ini jawaban setiap instrument menggunakan pembobotan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3. 2 Skor Jawaban Setiap Pertanyaan

No	Jawab	Kode	Skala ukur
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup setuju	CS	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: P. Sinambela dan Dr. Sarton Sinambela, S.E (2021)

3.9 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuisisioner pada penelitian ini akan disusun dalam microsoft excel lalu dianalisis dan diproses dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Statistics versi Berikut teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini:

3.9.1 Analisis Instrumen

Instrumen penelitian menurut (Hardani dkk,2020) adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Sehingga diperlukan teknik pengembangan skala atau alat ukur untuk mengukur variabel dalam pengumpulan data yang lebih sistematis. Penyusunan instrumen penelitian sebaiknya mengikuti tahapan-tahapan tertentu agar memiliki validitas dan reabilitas yang memadai.

3.9.1.1 Uji Validasi

Suatu instrumen dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2017;125). Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Untuk mengukur sikap uji validitas digunakan dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah skor total X

$\sum Y$ = Jumlah skor total Ya

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dari Y

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung r tabel untuk tingkat signifikan, dengan ketentuan:

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel, maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid.

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan pada waktu tertentu.

Menurut Ghazali (2016:112) rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

R_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya pertanyaan atau soal

σb^2 = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil nilai perhitungan *Cronbach Alpha*. Pada pengujian reliabilitas ini dengan uji statistik *Cronbach Alpha* diketahui bahwa variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6, maka menunjukkan variabel tidak reliable. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang mendekati 1 semakin menunjukkan semakin tinggi konsistensi reliabilitasnya.

Menurut Ghozali (2016:128) uji reliabilitas berdasarkan *Alpha Cronbach* apabila nilai *Alpha Cronbach* positif dan besar dari r tabel maka hal tersebut menunjukkan variabel tersebut dinyatakan reliable atau jawaban responden akan cenderung sama walaupun diberikan pada waktu yang berbeda.

3.9.1.3 Tingkat Capaian Responden (TCR)

Menurut Sugiyono (2018:53) definisi analisis deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel maupun lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independent, karena variabel independent selalu dipasangkan dengan variabel dari setiap deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan tingkat capaian responden (TCR) dengan menggunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian Responden

Rs = Rata-rata Skor jawaban Responden

n = Jumlah skor maksimum

Tabel 3.3 Klasifikasi TCR

No	Presentasi Pencapaian	Kriteria
1.	81 – 100	Sangat Baik
2.	61 – 80,99	Baik
3.	41 – 60,99	Cukup Baik
4.	21 – 40,99	Kurang Baik
5.	0 – 20,99	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2018:168)

3.9.2 Analisis Data

Menurut Ghozali (2020) analisis data adalah proses pengujian data dengan metode statistik atau Teknik analisis tertentu untuk menginterpretasi hubungan antar variabel dan menyimpulkan temuan penelitian.

3.9.2.1 Uji Deskriptif

Menurut (P.Sinambela dan Dr.Sarton Sinambela, S.E. 2021) analisis deskriptif merupakan alat statistik yang menggambarkan variabel didukung dengan data- data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya yang bertujuan untuk mencapai pemahaman dan kesimpulan. Statistik deskriptif melibatkan pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan interpretasi data dengan tujuan memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang sedang dihadapi.

Tujuan analisis deskriptif ini untuk mengurai atribut-atribut dari setiap variabel penelitian, dengan membuat tabel distribusi frekuensi data, mencari rata-rata, skor total, dan tingkat capaian responden (TCR), kemudian menginterpretasikan hasilnya. Analisis ini tidak menjalin hubungan antara variable yang satu dengan variable yang lainnya, dan juga tidak membandingkan variable yang satu dengan yang lain. Untuk menghitung tingkat capaian jawaban dari responden, dengan cara:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = presentase

F = Responden Frekuensi

N = jumlah Data/ sampel

Statistik deskriptif memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari jumlah (n) minimum, maksimum, sum, mean, standard deviation dan variance (Sugiyono 2019).

3.9.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian data dalam penelitian ilmiah untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam suatu penelitian agar memperoleh hasil yang akurat dan tidak menyesatkan. Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat sebelum melakukan uji regresi linier berganda. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:154) mengatakan bahwa uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi (variabel pengganggu atau residual) berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi yang normal. Terdapat dua cara untuk mengetahui residual berdistribusi atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik. Uji analisis grafik yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan berdistribusi normal. Distribusi dapat dikatakan normal jika data menyebar disekitar atau mengikuti garis diagonal. Sedangkan pengujian normalitas data yang digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis yaitu:

H0 : data residual berdistribusi normal

H1 : data residual berdistribusi normal

Jika angka signifikan *Kolmogorov-Smirnov* $\text{sig} > 0,05$ maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sebaliknya jika angka signifikan *Kolmogorov-Smirnov* $\text{sig} < 0,05$ maka menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Salah satu asumsi penting dan utama untuk model regresi berganda adalah bahwa variabel-variabel independen dalam model tersebut tidak berkorelasi atau diasumsikan tidak ada multikolonearitas. Menurut Ghazali (2020:41) uji multikolonearitas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*variance inflation factor*) dan nilai tolerance.

$$VIF = \frac{1}{1 - r^2}$$

Bila nilai VIF lebih dari 10 berarti ada multikolonearitas, sebaiknya bila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolonearitas.

Pengambilan Keputusan dengan melihat nilai tolerance:

- a. Tidak terjadi multikolonearitas, jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1
- b. terjadi multikolonearitas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazli (2020:134) uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji gleder. Kriteria dalam uji ini yaitu jika

nilai signifikan uji-t > 0.05 , maka varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heteroskedastiitas.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar data yang diurutkan berdasarkan waktu (time series). Pengujian ini dengan memperhatikan angka durbin- Watson (DW) yang diperoleh dari hasil pengolahan data, seperti dikemukakan Idris (2015:38) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_t^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_t^n e_t^2}$$

Dimana:

D = Nilai D-W stat

E_t = Nilai residu dari persamaan regresi pada periode t

E_{t-1} = Nilai residu dari persamaan regresi

Salah satu ukuran menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin – Watson (DW) adalah:

1. terjadi autokorelasi positif jika nilai DW < -2
2. Tidak terjadi autokorelasi jika DW diantara -2 sampai 2
3. Terjadi autokorelasi negatif jika DW $> +2$

3.9.2.3 Uji Regresi Linear Berganda

Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independent (variabel x) terhadap variabel dependen (variabel y) Sugiyono (2019:65) Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) (*Turnover Intention*).

$X_1X_2X_3$ = Variabel independent (*Organizational Commitment* (X1), *Job satisfaction* (X2), *job insecurity* (X3))

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, X_3 \dots X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error

a. Uji Parsial (Uji t)

Sugiyono (2017:254) Uji T digunakan untuk menguji hipotesis persial (satu-satu) untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05 ($\alpha=5\%$). Untuk melihat pengaruh darimasing masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$t_o = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = koefisien regresi X_1

s_{b_i} = koefisien standar atas koefisien regresi X_1

t_o = nilai yang dihitung/ diobservasi

Kriteria penguji:

1. H_a diterima dan H_o ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$
2. H_a ditolak dan H_o diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$

b. Uji Simultan (Uji f)

Sugiyono (2017: 258) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dalam rumus uji f digunakan taraf signifikan 5%.

$$f_o = \frac{R^2 K - 1}{(1 - R^2)/(n - 1)}$$

Dimana:

R^2 = Korfisien (determinan) berganda

n = banyak sampel (banyak data)

k = Banyak variabel Independen

1. Uji F data dilihat dari tabel Anova
2. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ artinya signifikan/ berpengaruh atau artinya variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y.

c. Uji Determinasi

Menurut Ramadhan (2019:66) uji koefisien determinasi (R^2) berguna untuk menentukan besarnya proporsi sumbangan seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel y. Dimana R^2 = koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Selanjutnya $R = \sqrt{R^2}$ digunakan untuk melihat kolerasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana:

ESS: *Explained sum square* (jumlah kuadrat yang jelas)

TSS = Total *sumsquare* (jumlah total kuadrat)

Besarnya koefisien determinasi ganda (Adjusted R square) atau R^2 berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.