PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA OCEAN GARDEN

SKRIPSI

Oleh

RAFLI NOER EFENDI

NIM: 210501110201

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA OCEAN GARDEN

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh

RAFLI NOER EFENDI

NIM: 210501110201

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA OCEAN GARDEN

SKRIPSI

Oleh

Rafli Noer Efendi

NIM : 210501110201

Telah Disetujui Pada Tanggal 17 Juni 2025

Dosen Pembimbing,

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Ocean Garden

SKRIPSI

Oleh

RAFLI NOER EFENDI

NIM : 210501110201

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Ketua Penguji **Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si** NIP. 197612212023211002	
2 Anggota Penguji **Syahirul Alim, M.M** NIP. 197712232009121002	
3 Sekretaris Penguji **Ryan Basith Fasih Khan, M.M** NIP. 199311292020121005	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Rafli Noer Efendi
NIM	: 210501110201
Fakultas/Program Studi	: Ekonomi/Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya, yang merupakan prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, yang berjudul:

"PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA OCEAN GARDEN"

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil jiplakan atau tiruan dari karya orang lain. Apabila ada pihak lain yang mengetahui atau mengaku mengetahui fakta atas skripsi ini, saya akan bertanggung jawab atas segala risikonya dan tidak melibatkan Dosen Pembimbing dan Fakultas Ekonomi dari segala tanggung jawab.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan jujur, tanpa ada tekanan atau campur tangan dari pihak luar.

Malang, 16 Juni 2025

Hormat Saya,

Rafli Noer Efendi

NIM: 210501110201

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Karya tulis ilmiah ini merupakan wujud penghargaan dan pengabdian kepada masyarakat atas studinya di Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Skripsi ini dipersembahkan kepada Afif Efendi dan Nur Hayati, yang telah dengan penuh kasih dan tulus mendukung, mendoakan, dan menyemangati penulis di setiap tahapan karir akademisnya, baik secara materi maupun moral. Saya menghargai ketulusan, komitmen, dan energi yang tidak pernah pudar.

Selain itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh sahabat, keluarga besar, dan rekan seperjuangan atas dukungan dan inspirasi yang diberikan selama penyusunan karya ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih khususnya kepada pembimbing, Bapak Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM., atas kesabaran dan usahanya dalam memberikan arahan, perhatian, dan saran selama penyusunan skripsi ini. Semoga semua kebaikan ini berubah menjadi tindakan kasih sayang yang tak tergoyahkan.

Aamiin.

HALAMAN MOTTO

وَّهُوَ مَعَكُمْ أَيْنَ مَا كُنتُمْ

"And He is with you wherever you are."

Dan Dia bersama kamu di mana saja kamu berada.

(Surah Al-Hadid: 4)

"Life is pretty sweet, I'm told."

Post Malone

"Happiness depends upon ourselves."

Aristotle

KATA PENGANTAR

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Ocean Garden"*, penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam, atas segala rahmat, petunjuk, dan hidayah-Nya. Semoga Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya senantiasa senantiasa mendapatkan shalawat dan salam..

Kontribusi berbagai pihak sangat penting bagi pengembangan skripsi ini. Dengan segala rasa hormat dan terima kasih, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada::

1. Allah SWT, yang telah mempermudah serta menguatkan penulis dalam menyelesaikan karya ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M. sebagai Kepala dan Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc sebagai Sekertaris Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

5. Dosen pembimbing, Bapak Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM., yang dengan kesungguhan dan ketulusan senantiasa membimbing serta mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Segenap dosen dan staf akademik yang telah berbagi ilmu serta memberikan dukungan selama masa studi perkuliahan.

7. Kepada kedua orang tua, atas doa, semangat, dan dukungan yang terus-

menerus diberikan tanpa henti.

8. Rekan seperjuangan yang selalu menyemangati dan membantu selama proses penelitian berlangsung.

9. Seluruh pihak di PT. Turen Indah Group (Ocean Garden), atas izin serta bantuannya dalam proses pengambilan data penelitian.

Penulis berharap karya ilmiah ini dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan manajemen sumber daya manusia. Mengingat penelitian ini masih dalam tahap awal pengembangan, penulis mengharapkan segala masukan dan saran yang membangun. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala bantuan dan kedermawanan yang diberikan oleh berbagai pihak.

Malang, 16 Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **i**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **iv**
HALAMAN MOTTO ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
ABSTRACT ..... **xv**
الملخص ..... **xvi**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.1 Rumusan Masalah 7
1.2 Tujuan Penelitian 7
1.3 Manfaat Penelitian 8
BAB II **9**
LANDASAN TEORI **9**
2.1 Penelitian Terdahulu 9
2.2 Landasan Teori 13
2.3 Definisi Kepuasan Kerja 14
2.3.1 Fungsi Kepuasan Kerja dalam Organisasi 15
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja 15
2.3.3 Kepuasan Kerja Menurut Prespektif Islam 16
2.4 Definisi Turnover Intention 17
2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention 18
2.4.2 Indikator Turnover Intention 18

2.4.3 Turnover Intention Menurut Prespektif Islam.....19
2.5 Definisi Komitmen Organisasional 21
2.5.1 Indikator Komitmen Organisasional 22
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Memperngaruhi Komitmen Organisasional 23
2.5.3 Komitmen Organisasional Menurut Prespektif Islam 24
2.6 Hipotesis Penelitian 26
2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention 26
2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional 26
2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention..26
2.6.4 Komitmen Organisasional sebagai Mediasi antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention.....27
2.7 Kerangka Konseptual 28
BAB III.....29
METODE PENELITIAN.....29
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....29
3.2 Lokasi Penelitian 29
3.3 Populasi dan Sampel.....30
3.3.1 Populasi 30
3.3.2 Sampel.....31
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....31
3.5 Data dan Jenis Data 32
3.6 Teknik Pengumpulan Data 33
3.7 Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....34
3.8 Analisi Data 36
3.8.1 Analisis Deskriptif.....36
3.8.2 Uji Model Pengukuran atau Outer Model.....37
3.8.3 Uji Model Struktural atau Inner Model.....38
3.9 Uji Hipotesis 39
BAB IV 40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....40
4.1.1 Profil PT. Turen Indah Group (Ocean Garden).....40

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 41
4.1.3 Struktur Organisasi 42
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 42
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 43
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan 44
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 45
4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Cabang Ocean Garden 46
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian 47
4.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (X) 47
4.3.2 Variabel Turnover Intention (Y) 48
4.3.3 Variabel Komitmen Organisasional (Z) 49
4.4 Hasil Uji Smart-PLS 51
4.4.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model 51
4.4.2 Uji Model Struktural atau Inner Model 55
4.5 Pembahasan 61
4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention 61
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional 63
4.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention 64
4.6.4 Komitmen Organisasional sebagai Mediasi antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention 66
BAB V 68
PENUTUP 68
5.1 Kesimpulan 68
5.2 Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 70
LAMPIRAN 73
Lampiran 1 Biodata Peneliti 73
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian 74
Lampiran 3 Hasil Uji SEM-PLS 76
Lampiran 4 Bebas Plagiasi 79
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan 80

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 9
Tabel 2. 2 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang 12
Tabel 3. 1 Total Karyawan Pada Setiap Cabang Ocean Garden 31
Tabel 3. 2 Skala likert 34
Tabel 3. 3 Dimensi dan Indikator Variabel 35
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 43
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia 43
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan 44
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 45
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Cabang Ocean Garden 46
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X) 47
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Turnover Intention (Y) 48
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Z) 49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Konvergen 52
Tabel 4. 10 Heterotrait-monotrait 53
Tabel 4. 11 Nilai Cross Loading 54
Tabel 4. 12 Reliability Test 55
Tabel 4. 13 Hasil R-Square 56
Tabel 4. 14 Hasil Q-Square 57
Tabel 4. 15 Path Coefficients 58
Tabel 4. 16 Total Inderect Effect 58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 IN OUT Karyawan Ocean Garden 2
Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Turen Indah Group 4
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Turen Indah Group 42
Gambar 4. 2 Outer Model 51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti 73
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian 74
Lampiran 3 Hasil Uji SEM-PLS 76
Lampiran 4 Bebas Plagiasi 79
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan 80

ABSTRAK

Noer Efendi, Rafli. 2025, SKRIPSI, Judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Ocean Garden"

Pembimbing: Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasional

Penelitian ini berfokus pada karyawan Ocean Garden yang bekerja di bawah naungan PT. Turen Indah Group, Penelitian ini bertujuan untuk menelaah seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja, serta menguji peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. *Turnover Intention* menjadi persoalan penting yang berpotensi mengganggu kelangsungan kegiatan operasional serta meningkatkan biaya dalam proses rekrutmen pegawai baru. Loyalitas terhadap organisasi dianggap sebagai elemen penting yang mampu memperkuat efek negatif dari kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk berhenti. *Structural Equation Modeling (SEM),* yang didasarkan pada *partial least squares (PLS),* adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Dalam survei ini, 151 karyawan dari berbagai departemen Ocean Garden berpartisipasi sebagai responden. Temuan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan loyalitas organisasi dan menurunkan kemungkinan keluar. Selain itu, telah dibuktikan bahwa dedikasi terhadap perusahaan merupakan faktor mediasi signifikan yang meningkatkan hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah kerja. Dengan mempertimbangkan semua hal, temuan ini memberikan informasi strategis yang berharga bagi manajemen untuk membuat rencana retensi staf, khususnya melalui peningkatan kepuasan kerja dan rasa kebersamaan di dalam perusahaan.

ABSTRACT

Noer Efendi, Rafli. 2025. *THESIS, Title: "The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable at Ocean Garden"*

Advisor: Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM.

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

This study focuses on employees of Ocean Garden under PT. Turen Indah Group. It aims to examine the extent to which job satisfaction affects turnover intention and to test the mediating role of organizational commitment in that relationship. Turnover intention is a critical issue that can disrupt operational continuity and increase recruitment costs for new employees. Loyalty to the organization is considered an essential element that can strengthen the negative effect of job satisfaction on the desire to leave. Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) was employed as the analytical method in this quantitative study. A total of 151 employees from various departments at Ocean Garden participated as respondents. The findings indicate that a high level of job satisfaction significantly enhances organizational loyalty and reduces the likelihood of leaving. Furthermore, organizational dedication is proven to be a significant mediating factor that strengthens the relationship between job satisfaction and turnover intention. Overall, these findings provide valuable strategic insights for management in developing employee retention plans, particularly through improving job satisfaction and fostering a sense of belonging within the company.

الملخص

نور إيفيندي، رافلي .2025، رسالة جامعية بعنوان" :تأثير الرضا الوظيفي على نية ترك العمل مع الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في شركة Ocean Garden"

المشرف :زيان باسيط فسيح خان، بكالوريوس اقتصاد، ماجستير إدارة أعمال

الكلمات المفتاحية :الرضا الوظيفي، نية ترك العمل، الالتزام التنظيمي

وتهدف ،PT. Turen Indah Group تركّز هذه الدراسة على موظفي "أوشن غاردن "التابعين لشركة إلى دراسة مدى تأثير الرضا الوظيفي على نية ترك العمل، وكذلك اختبار دور الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في هذه العلاقة .تُعد نية ترك العمل مسألة حرجة قد تعطل استمرارية العمليات التشغيلية وتزيد من تكاليف توظيف موظفين جدد .يُنظر إلى الولاء التنظيمي على أنه عنصر أساسي يمكن أن يعزز التأثير السلبي للرضا الوظيفي على المعتمدة على طريقة المربعات الصغرى (SEM) الرغبة في الاستقالة .تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية كمنهج تحليلي في هذه الدراسة الكمية .شارك في الاستبيان 151 موظفًا من أقسام مختلفة في (PLS) الجزئية أوشن غاردن ."أظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي بشكل كبير إلى زيادة الولاء التنظيمي" وتقليل احتمالية ترك العمل. كما ثبت أن الالتزام بالشركة يُعد عاملاً وسيطًا مهمًا يُعزز العلاقة بين الرضا الوظيفي ونية الاستقالة .وبشكل عام، توفّر هذه النتائج رؤى استراتيجية قيّمة للإدارة لوضع خطط فعّالة للاحتفاظ بالموظفين، لا سيّما من خلال تعزيز الرضا الوظيفي وتنمية روح الانتماء داخل المؤسس

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

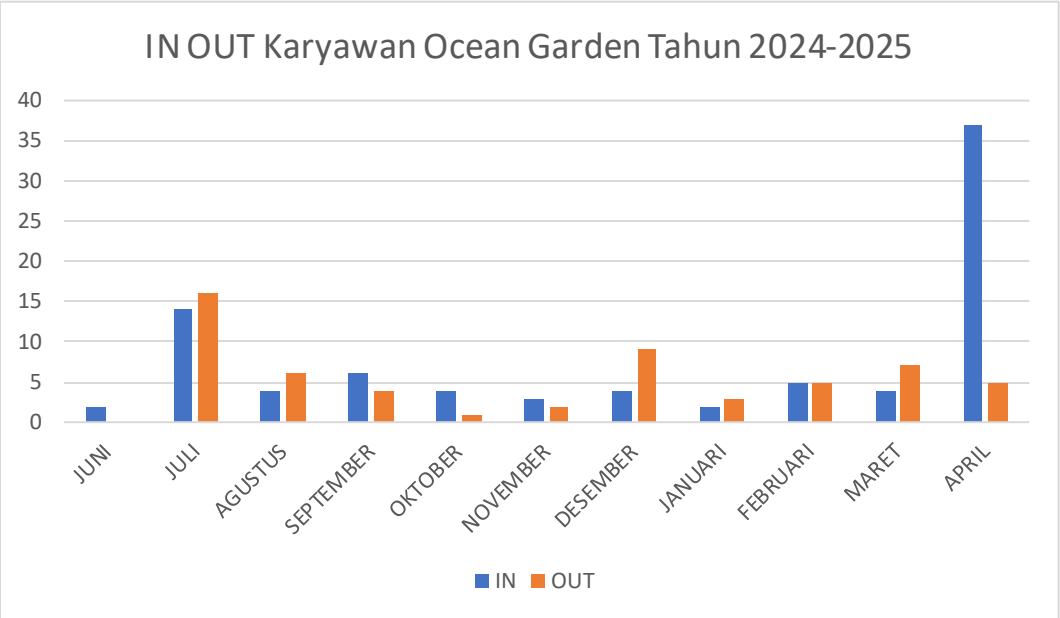
Adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi berpotensi menimbulkan gangguan terhadap operasional perusahaan, menurunkan efektivitas kerja, serta meningkatkan beban pengeluaran terutama dalam aktivitas perekrutan dan pelatihan pegawai baru (Mobley, 1977). Ketika perusahaan tidak mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan unggul, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kinerja dan menyebabkan peningkatan tekanan kerja pada pegawai yang masih bertahan. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk mengenali elemen-elemen yang memicu niat keluar pegawai, sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan retensi tenaga kerja secara tepat.

Salah satu faktor utama yang diyakini memengaruhi kecenderungan untuk keluar adalah kepuasan kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan mencerminkan bagaimana seorang individu mengevaluasi pekerjaannya secara positif, serta berpengaruh kuat terhadap tingkat keterikatan dan kesetiaan terhadap organisasi. Mereka yang puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan komitmen tinggi, sedangkan ketidakpuasan mendorong seseorang untuk mempertimbangkan opsi pekerjaan lain (Meyer & Allen, 1991). Lingkungan kerja yang mendukung, relasi antarindividu yang harmonis, kompensasi yang memadai, dan peluang pengembangan diri merupakan unsur-unsur penting yang membentuk kepuasan kerja seseorang.

Selain itu, besarnya komitmen terhadap organisasi memiliki dampak signifikan terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar. Komitmen organisasi yang tinggi dapat berfungsi sebagai penghalang pelindung terhadap dampak buruk ketidakpuasan kerja (Schein, 2010). Ini berarti bahwa meskipun seorang pegawai merasakan ketidakpuasan, jika

orang merasa sangat terikat dengan perusahaan, mereka cenderung akan bertahan (Lum et al., 1998).

Gambar 1. 1 IN OUT Karyawan Ocean Garden



Sumber: Data Internal Bagian HRD PT. Turen Indah Group, diolah oleh peneliti (2025).

Berdasarkan data internal PT. Turen Indah Group (Ocean Garden) mengenai pergerakan karyawan (IN dan OUT) selama periode Juni 2024 hingga April 2025, menunjukkan adanya fluktuasi yang cukup stabil ataau signifikan dari bulan ke bulan. Pada bulan Juni 2024, jumlah karyawan yang masuk relatif rendah dan tidak terdapat karyawan yang keluar, yang mengindikasikan kondisi yang stabil pada awal periode pengamatan.

Perubahan signifikan mulai terjadi pada bulan Juli 2024, di mana perusahaan mencatat perekrutan sebanyak 14 orang dan pengunduran diri sebanyak 16 orang. Jumlah ini menunjukkan dinamika yang cukup tinggi dalam proses keluar masuk karyawan, yang dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dengan kondisi kerja yang ada, atau ketidakefektifan dalam proses seleksi dan penempatan.

Selanjutnya, pada bulan Agustus dan September 2024, kondisi perusahaan mulai menunjukkan tanda-tanda stabilisasi. Jumlah karyawan yang direkrut lebih banyak dibandingkan dengan jumlah yang keluar mencerminkan adanya peningkatan dalam pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan mulai mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, menarik minat tenaga kerja baru, sekaligus mempertahankan karyawan yang ada. Sementara itu, bulan Oktober hingga Desember 2024 menunjukkan kondisi yang relatif seimbang antara jumlah karyawan yang direkrut dan yang mengundurkan diri, dengan fluktuasi yang tidak terlalu besar.

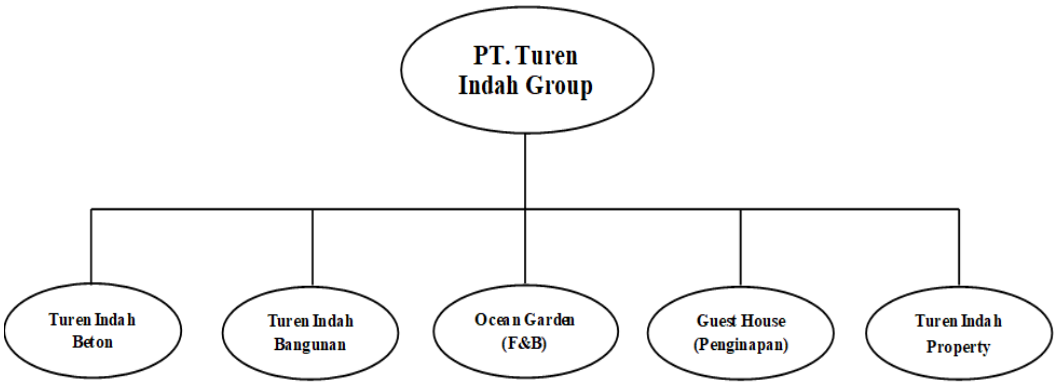
Pada awal tahun 2025, khususnya di bulan Januari, tercatat peningkatan angka pegawai yang keluar dibandingkan dengan mereka yang bergabung. Kondisi ini bisa menjadi indikasi meningkatnya rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang mungkin terjadi setelah libur panjang atau akibat hasil evaluasi internal yang memicu keputusan resign. Sementara itu, pada Februari hingga Maret 2025, data memperlihatkan keadaan yang cenderung stabil, di mana jumlah pegawai yang masuk hampir setara dengan yang keluar.

Fenomena yang paling mencolok terjadi pada bulan April 2025, di mana terjadi lonjakan tajam pada jumlah karyawan yang masuk, yakni mencapai lebih dari 35 orang, sementara jumlah karyawan yang keluar hanya sekitar 5 orang. Lonjakan tersebut dimungkinkan sebagai respons terhadap kebutuhan tenaga kerja dalam rangka ekspansi usaha, musim ramai, atau adanya penyesuaian organisasi di beberapa unit usaha, khususnya di unit Ocean Garden.

Unit ini diketahui oleh pihak HRD sebagai salah satu unit dengan tingkat turnover yang cukup tinggi dibandingkan unit-unit lainnya di bawah naungan PT. Turen Indah Group. Selain itu, informasi dari bagian HRD melaporkan bahwa rata-rata gaji pokok karyawan tetap PT. Turen Indah Group adalah antara Rp. 2.000.000 hingga Rp. 3.000.000 per bulan.

Pemahaman mendalam terhadap elemen-elemen yang memengaruhi pilihan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan tempat kerja menjadi sangat penting, terutama ketika mobilitas tenaga kerja tinggi dan kompensasi yang diperoleh belum sesuai dengan ketentuan upah minimum. Dalam konteks ini, komitmen kepada organisasi serta kepuasan dalam bekerja dipandang sebagai dua faktor utama yang berperan dalam mendorong niat karyawan untuk berhenti. Penelitian ini secara spesifik difokuskan pada unit usaha Ocean Garden guna menyelidiki sejauh mana kepuasan kerja berdampak terhadap intensi berpindah, serta bagaimana komitmen organisasi memainkan fungsi sebagai penghubung dalam hubungan tersebut.

Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Turen Indah Group



Sumber: Data Internal Bagian HRD PT. Turen Indah Group, diolah oleh peneliti (2025).

Berdasarkan struktur organisasi, PT. Turen Indah Group memiliki beberapa unit usaha yang beroperasi di berbagai sektor, antara lain Turen Indah Beton, Turen Indah Bangunan, Guest House, Turen Indah Property, dan unit usaha di bidang makanan dan minuman yaitu Ocean Garden. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada Ocean Garden, karena berdasarkan data dari bagian HRD, unit ini memiliki tingkat turnover karyawan yang relatif lebih tinggi dibandingkan anak perusahaan lainnya. Dinamika kerja yang cepat, tekanan operasional di bidang jasa makanan, serta interaksi langsung

dengan pelanggan setiap hari menjadi tantangan yang memengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen karyawan.

Berbagai studi terdahulu telah mengulas kaitan antara *turnover intention* dan kepuasan kerja (Mobley, 1977; Lum et al., 1998). Meski demikian, riset yang secara khusus menyoroti peran komitmen terhadap organisasi sebagai mediator dalam hubungan tersebut, khususnya di lingkungan industri Indonesia, masih tergolong terbatas. Selain itu, perbedaan dalam budaya organisasi dan struktur manajemen di berbagai perusahaan dapat menyebabkan hasil penelitian sebelumnya tidak sepenuhnya relevan untuk PT. Turen Indah Group. Dengan demikian, untuk memeriksa lebih rinci bagaimana komitmen organisasi dapat mengurangi dampak kepuasan kerja pada niat untuk berpindah, studi ini berupaya untuk menutup kesenjangan penelitian.

Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan teori tiga komponen komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991), *"Employees with strong organizational commitment are less likely to leave the organization voluntarily."* yang menjelaskan bahwa komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan berperan dalam membentuk ikatan karyawan terhadap organisasi. karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi (keterikatan emosional terhadap organisasi) cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, komitmen normatif (rasa kewajiban moral) juga dapat mendorong individu bertahan dalam organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya juga membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Na Li et al., 2020; Yunitasari et al., 2023). Dalam konteks Ocean Garden yang berada di bawah naungan PT. Turen Indah Group, permasalahan terkait turnover intention menjadi perhatian penting karena dapat

mengganggu stabilitas operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut peran komitmen organisasional, khususnya sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention.

Sebaliknya, walaupun hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta *turnover intention* telah sering dikaji, tetap saja masih ada *research gap* dalam penelitian yang perlu dijembatani secara akademis. Salah satu kekosongan tersebut terletak pada kurangnya studi yang secara khusus mengulas ketiga variabel tersebut dalam konteks industri jasa makanan dan minuman di Indonesia, khususnya pada sektor restoran. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada sektor-sektor seperti layanan kesehatan, pendidikan, atau manufaktur, yang memiliki struktur organisasi serta beban kerja yang berbeda secara signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara *turnover intention* dan kepuasan kerja, serta menelaah peran mediasi dari komitmen organisasional dalam kaitan tersebut. Pemahaman atas faktor-faktor ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi yang tepat untuk menurunkan tingkat niat keluar dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh sebab itu, mengelola dan memahami identifikasi organisasi menjadi aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, khususnya di lingkungan kerja seperti PT. Turen Indah Group.

Salah satu unit bisnis di bawah naungan perusahaan ini adalah Ocean Garden, sebuah usaha di bidang kuliner yang menyajikan masakan rumahan. Ocean Garden memiliki lima cabang yang tersebar di wilayah Malang dan sekitarnya, antara lain berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta, Jalan Panglima Sudirman Turen, Ocean Garden Joglo di Bakalan krajan Sukun Malang, Warung Kuliner di Batu, serta di Jalan Trunojoyo. Rumah makan ini dikenal luas oleh masyarakat dan selalu ramai pengunjung. Perusahaan ini mempekerjakan cukup banyak tenaga kerja, dengan total jumlah karyawan mencapai 243 orang.

Berdasarkan uraian permasalahan, *research gap* sebelumnya, serta penjabaran permasalahan yang telah diuraikan, penulis memutuskan untuk mengkaji ulang serta menelusuri lebih dalam topik ini melalui penyusunan skripsi berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Ocean Garden." Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, dengan mempertimbangkan peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi dalam keterkaitan tersebut. Dengan menjadikan Ocean Garden sebagai fokus unit analisis, riset ini diharapkan bisa memberikan nilai tambah terhadap referensi ilmiah sekaligus menyumbangkan manfaat aplikatif dalam penyusunan strategi pengelolaan SDM di ranah layanan makanan. Peneliti berharap dapat mengkaji lebih lanjut bagian-bagian skipsi dengan judul. "**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Ocean Garden**".

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di Ocean Garden?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Ocean Garden?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* di Ocean Garden?
4. Apakah komitmen organisasional memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* di Ocean Garden?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Ocean Garden.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasional di Ocean Garden.

3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di Ocean Garden.
4. Mengetahui peran mediasi komitmen organisasional dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* di Ocean Garden.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teori

   Kajian ini diharapkan mampu memperluas cakupan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang menyangkut pembahasan mengenai elemen-elemen yang memicu turnover intention. Lebih lanjut, riset ini juga ditujukan untuk memperjelas bagaimana posisi komitmen organisasional sebagai mediator dalam menghubungkan kepuasan kerja dengan niat berpindah karyawan, yang selama ini masih menimbulkan perbedaan pandangan dalam banyak penelitian sebelumnya.
2. Manfaat praktis
   a. Bagi Perusahaan: Temuan dalam riset ini dapat digunakan sebagai pijakan dalam menyusun langkah-langkah kebijakan terkait pengelolaan karyawan, khususnya yang menyasar peningkatan kepuasan kerja dan penguatan komitmen terhadap organisasi. Dengan langkah strategis berbasis temuan ini, perusahaan bisa menurunkan tingkat turnover intention sekaligus meningkatkan angka retensi karyawan.
   b. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini dapat dijadikan sumber rujukan ilmiah bagi peneliti yang ingin mengangkat persoalan serupa, sekaligus memberikan dukungan empiris dalam pendalaman relasi antara kepuasan dalam bekerja, keterikatan terhadap organisasi, serta kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan, baik di sektor yang sama maupun berbeda.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO.	Peneliti, tahun, judul	Variabel & Alat Analisis	Hasil
1	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi *Terhadap Turnover* Intention Karyawan Pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru (M.Aditya Rachman, Martha Hasanah Rustam 2025)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Turnnover Intention. metode analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berperan dalam memengaruhi turnover intention karyawan di PT Bumi Bara Prima Pekanbaru. Secara khusus, komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Ida Ayu Trisya Ratna Kumari, Ida Bagus Ketut Surya 2024)	Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Komitmen Organisasional, SEM-PLS, sampel sejumlah 78	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention serta berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional juga berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention.
3	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi (Dheny Yunitasari, Dicky Yulius Pangkey, Ani Nuraini 2023)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasional.	Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasional dan turnover intention, artinya semakin tinggi komitmen karyawan, semakin rendah keinginan untuk keluar. Komitmen organisasional juga berperan sebagai mediator dalam pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap niat berpindah
4	*The Impact of Compensation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention among Young Female Employees* (Muhammad Farid Wajdi, Arni Nafisa 2023)	*Compensation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention. Structural Equation Model*	Kompensasi tidak secara langsung memengaruhi niat keluar, namun berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, komitmen organisasional terbukti efektif dalam menekan turnover intention sekaligus memperkuat kepuasan kerja karyawan

5	*The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment* (Faridah, Gustini, Salehan, Riyanto Efendi 2022).	*Turnover Intention, Job Satisfaction, Organizational Commitment.* regresi linier berganda.	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional justru memiliki kontribusi yang sangat kecil terhadap *turnover intention*, yakni hanya sebesar 0,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor lain di luar variabel yang diteliti yang lebih dominan memengaruhi niat karyawan untuk keluar
6	*The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and Turnover Intention of the construction professionals* (Tharindu C. Dodanwala, Djoen San Santoso 2022)	*A path analysis model is constructed to evaluate the proposed research hypotheses, focusing on the relationships among job stress, job satisfaction, and turnover intention*	Stres kerja berperan sebagai mediator, di mana rasa puas terhadap keamanan kerja dan supervisi menurunkan stres, lalu berdampak pada berkurangnya niat keluar. Kepuasan terhadap rekan kerja dan gaji secara langsung menekan intensi untuk keluar dari pekerjaan.
7	*Turnover Intention Among Lecturers in Private Higher Education: The Direct Impact of Financial Rewards and Mediation of Job Satisfaction and Effective Organizational Commitment* (Farida Titik Kristanti, Arif Partono Prasetio, Dian Indiyati, Putu Nina Madiawati 2022)	*Turnover Intention, Financial Rewards, Job Satisfaction, Organizational Commitment.* non-probability sampling dengan pendekatan convenience, 121 peserta yang memenuhi persyaratan	Organisasi tak mampu menjaga karyawan berkinerja tinggi hanya dengan imbalan finansial. Perlu dikembangkan bentuk penghargaan yang mendorong komitmen afektif dan kepuasan kerja, sebab keduanya menjadi perantara dalam menekan niat keluar
8	*Human resource development and Turnover Intention: organizational commitment's role as a mediating variable* (Adnan M. Rawashdeh, Malek Bakheet Elayan, Mohamed Dawood Shamout, Salima Hamouche 2022)	*Human resource development, Turnover Intention, organizational commitment.*	Dampak dari pengembangan SDM serta komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat keluar, di mana hubungan antara pengembangan SDM dan keinginan berpindah dimediasi secara negatif oleh komitmen terhadap organisasi.
9	*Nurses' Turnover Intention, Hope and Career Identity: The Mediating Role of Job Satisfaction* (Huiling Hu, Chongkun Wang, Yue Lan & Xue Wu 2022)	*Turnover Intention, Hope, Career Identity, Job Satisfaction. multiple linear regression*	Kepuasan kerja berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara identitas karier dan harapan terhadap niat untuk keluar, di mana semakin kuat identitas karier dan harapan karyawan, maka melalui peningkatan kepuasan kerja, kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan dapat ditekan.

10	*Organizational Commitment as Mediating Variable of Employee Job Satisfaction Toward Turnover Intentions* (Fathul Bachri, Nihayatu Aslamatis Solekah 2021)	*Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intentions. Path Analysis*	Kepuasan kerja dapat menurunkan niat keluar baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasional. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin kuat komitmen terhadap organisasi, sehingga kecenderungan untuk resign pun semakin rendah
11	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak (Jimmy Susilo, I Gusti Bagus Honor Satrya 2021).	Kepuasan kerja, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasional. Metode analisis regresi berganda.	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Kepuasan kerja tidak hanya menurunkan turnover intention secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen terhadap organisasi
12	*The Impact of Organisational Commitment and Job Embeddedness on Employee Turnover Intention in the Hotel Industry of Pakistan: The Mediating Impact of Job Satisfaction* (Abuzar Khana, Syed Muneer Ahmed Shahb, Nazar Hussainc, Sanaullah Abrod, Shoukat Ali Mahar 2021)	*Organisational Commitment, Job Embeddedness, Turnover Intention, Job Satisfaction. multiple linear regression*	Komitmen organisasional yang tinggi terbukti mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan ini secara efektif berkontribusi dalam menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga memperkuat loyalitas terhadap organisasi.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Penelitian Sekarang:

1. Penelitian Rafli Noer Efendi, (2025)

Penelitian Rafli Noer Efendi, (2025), berjudul *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Ocean Garden"* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Turen Indah Group. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami sejauh mana kepuasan kerja dapat memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, serta peran komitmen organisasional dalam memediasi hubungan tersebut.

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif

dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan aktif. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).

Tabel 2. 2 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

No	Peneliti (Terdahulu)		Peneliti (Sekarang)	
1	M. Aditya Rachman & Martha H. Rustam (2025)	Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dalam menurunkan turnover intention	Rafli Noer Efendi, (2025)	Tidak menggunakan variabel mediasi secara eksplisit
2	Ida Ayu Trisya R. Kumari & Ida Bagus K. Surya (2024)	Komitmen organisasional memediasi hubungan kepuasan kerja dan turnover intention		Sama dengan penelitian sekarang, tetapi lokasi dan jumlah sampel berbeda
3	Dheny Yunitasari dkk. (2023)	Komitmen organisasi berperan sebagai mediator		Fokus variabel berbeda, tidak meneliti kepuasan kerja
4	Muhammad Farid Wajdi & Arni Nafisa (2023)	Komitmen organisasi efektif menekan turnover intention		Fokus pada kompensasi dan segmentasi gender tertentu
5	Faridah dkk. (2022)	Pengaruh kedua variabel hanya 0,5%		Menunjukkan pengaruh lemah, berbeda dengan penelitian sekarang yang menguatkan hubungan
6	Tharindu C. Dodanwala & Djoen S. Santoso (2022)	Stres sebagai mediator, kepuasan terhadap gaji dan rekan kerja menekan niat keluar		Tidak meneliti komitmen organisasional
7	Farida T. Kristanti dkk. (2022)	Imbalan finansial tidak cukup, perlu komitmen dan kepuasan kerja		Fokus pada reward finansial
8	Adnan M. Rawashdeh dkk. (2022)	Komitmen organisasi sebagai mediator		Variabel utama adalah pengembangan SDM
9	Huiling Hu dkk. (2022)	Kepuasan kerja sebagai mediator penuh		Tidak mengkaji komitmen organisasi
10	Fathul Bachri & N.A. Solekah (2021)	Komitmen sebagai mediator efektif		Hampir sama, namun lokasi, sampel, dan konteks berbeda
11	Jimmy Susilo & IGBH Satrya (2021)	Pengaruh langsung dan tidak langsung terbukti signifikan		Hampir serupa, namun fokus pada karyawan kontrak
12	Abuzar Khana dkk. (2021)	Kepuasan kerja sebagai mediator		Fokus pada industri perhotelan dan variabel embeddedness

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil tinjauan penelitian terdahulu, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terbukti konsisten berperan dalam menurunkan turnover intention. Komitmen organisasi seringkali menjadi variabel mediasi yang

memperkuat pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan SDM terhadap niat keluar. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa faktor seperti kompensasi, identitas karier, dan penghargaan finansial hanya efektif jika mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan.

2.2 Landasan Teori

Berdasarkan teori Kepuasan Kerja yang disampaikan oleh Edwin A. Locke (1976), kepuasan terhadap pekerjaan dipandang sebagai keadaan emosional positif yang muncul akibat evaluasi individu terhadap berbagai aspek dari pekerjaan yang dijalankan. Rasa puas ini dipengaruhi oleh sejumlah hal penting seperti besarnya penghasilan, kondisi lingkungan kerja, relasi sosial di tempat kerja, serta peluang untuk berkembang dalam karier. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kecenderungan rendah untuk keluar dari tempatnya bekerja.

Sementara itu, melalui *Turnover Process Model* yang diperkenalkan oleh Mobley et al. (1979), niat keluar dari pekerjaan digambarkan sebagai tahapan awal dalam proses menuju keputusan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Model tersebut mengungkap bahwa ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menjadi pemicu seseorang untuk mulai menimbang peluang kerja lainnya, hingga akhirnya mengambil keputusan untuk benar-benar berhenti dari tempat kerja.

Adapun dalam konsep *Organizational Commitment* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991), keterikatan seorang pekerja pada organisasi terdiri atas tiga komponen utama, yaitu: komitmen afektif (berbasis kedekatan emosional), komitmen berkelanjutan (berlandaskan perhitungan untung-rugi bila keluar), dan komitmen normatif (didasarkan pada tanggung jawab moral). Individu yang memiliki tingkat komitmen tinggi pada ketiga dimensi ini biasanya menunjukkan keengganan lebih besar untuk hengkang dari perusahaan karena merasa terikat secara emosional sekaligus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut.

2.3 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan mencerminkan tanggapan emosional yang timbul saat individu memberikan penilaian positif terhadap tugas yang dijalani. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa hal ini sangat erat kaitannya dengan pandangan terhadap unsur-unsur dalam pekerjaan, seperti penghargaan finansial, hubungan antarpegawai, suasana organisasi, serta ruang untuk pengembangan diri. Rasa puas ini menunjukkan pengakuan dari karyawan atas lingkungan kerja yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan serta harapan pribadi mereka.

Menurut Khan (2023), kenyamanan serta rasa tercapainya harapan dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja menjadi cerminan dari kepuasan terhadap pekerjaan. Faktor-faktor yang turut membentuk rasa puas di tempat kerja meliputi atmosfer kerja yang kondusif, gaji yang sesuai, hubungan sosial yang serasi, dan jalur karier yang terarah. Tingkat kepuasan yang tinggi mampu mendorong semangat bekerja, memperkuat komitmen terhadap organisasi, dan menekan potensi keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain.

Luthans (2011) menguraikan bahwa rasa puas atas pekerjaan akan muncul ketika kondisi tempat kerja sesuai dengan ekspektasi serta keperluan pegawai. Kesesuaian ini tidak hanya berpengaruh terhadap kondisi psikologis seseorang, melainkan juga memengaruhi produktivitas, keterikatan dengan organisasi, hingga kemungkinan individu bertahan dalam posisi kerja tersebut.

Sedangkan Hasibuan (2016) menegaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap positif seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang dijalankan. Ciri-ciri dari individu yang merasa puas antara lain semangat tinggi dalam bekerja, kepatuhan terhadap aturan, serta hasil kerja yang maksimal. Kepuasan ini akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal dan menunjukkan loyalitas kepada tempat mereka bekerja.

2.3.1 Fungsi Kepuasan Kerja dalam Organisasi

Kepuasan terhadap pekerjaan bukan hanya menggambarkan kondisi kesejahteraan individu dalam bekerja, tetapi juga memainkan peranan penting dalam menjaga kelangsungan kegiatan operasional suatu organisasi. Pegawai yang merasakan kepuasan biasanya menunjukkan semangat kerja yang tinggi, loyalitas yang kuat terhadap perusahaan, serta perilaku positif seperti menciptakan suasana kerja yang mendukung dan membantu rekan kerja.

Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa adanya kepuasan dalam menjalankan pekerjaan berhubungan erat dengan peningkatan efisiensi kerja, penurunan ketidakhadiran, serta berkurangnya keinginan untuk meninggalkan tempat kerja. Dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia, kepuasan kerja dijadikan tolak ukur dalam menilai dan menyempurnakan kebijakan internal perusahaan. Dengan menggali faktor-faktor yang menyebabkan pegawai merasa tidak puas maupun puas, organisasi bisa menyusun ulang sistem kerja, skema insentif, serta arah pengembangan karier agar lebih terarah dan efektif.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam mengukur seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja, para ahli telah mengembangkan beberapa indikator. Salah satu pendekatan adalah milik Luthans (2011), yang mengelompokkan kepuasan kerja ke dalam lima aspek utama:

1. Pekerjaan itu sendiri – Seberapa besar pekerjaan dirasakan menarik, menantang, serta mampu memberikan kepuasan dari sisi intrinsik.
2. Gaji atau kompensasi – persepsi karyawan terhadap keadilan dan kecukupan imbalan yang diterima atas pekerjaan mereka.
3. Promosi – peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan karier dan mencapai posisi yang lebih tinggi.

4. Supervisi atau hubungan dengan atasan – sejauh mana atasan mendukung, memberikan arahan, dan memperlakukan bawahan dengan adil.

5. Hubungan antar rekan kerja – tingkat kenyamanan, kerja sama, dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Kelima indikator ini merefleksikan dimensi penting dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan individu secara keseluruhan.

2.3.3 Kepuasan Kerja Menurut Prespektif Islam

Islam tidak hanya memandang kepuasan kerja dari sisi kenyamanan duniawi atau materi, tetapi juga mengaitkannya erat dengan keikhlasan, nilai-nilai spiritual, dan keberkahan dalam pekerjaan. Dalam Al-Qur'an serta hadis Nabi Muhammad SAW, bekerja ditegaskan sebagai salah satu bentuk ibadah.

Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerja lah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang orang mukmin akan melihat pekerjaan mu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah (2002) menjelaskan bahwa QS. At-Taubah ayat 105 merupakan perintah Allah kepada manusia untuk bekerja dan beramal secara nyata. Kata "i'malū" menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan pentingnya aktivitas kerja dalam kehidupan sehari-hari, tidak hanya dalam bentuk ibadah ritual, tetapi juga pekerjaan yang dilakukan dengan tanggung jawab dan kesungguhan. Setiap amal, termasuk

dalam konteks pekerjaan, akan disaksikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman.

Selain itu, Rasulullah SAW juga bersabda:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رضي الله عنه قَالَ :قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ :إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya: "Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang di antara kalian mengerjakan suatu pekerjaan agar dikerjakan dengan sebaik-baiknya."

HR. al-Baihaqi dalam *Syu'ab al-Iman*, no. 4537

Menurut Sayyid Qutb (1990) dalam Fi Zilal al-Qur'an, makna hadits ini adalah ajakan untuk menunjukkan kualitas dan integritas dalam pekerjaan. Ketika seseorang mengerjakan sesuatu dengan penuh ketekunan dan kejujuran, ia akan merasa puas dan pekerjaan itu menjadi amal yang diterima.

2.4 Definisi Turnover Intention

Turnover intention, atau kecenderungan karyawan untuk berhenti secara sukarela, adalah dorongan sadar dari dalam individu yang muncul sebagai niat untuk segera meninggalkan pekerjaannya. Fenomena ini menjadi indikator krusial dalam memahami dinamika perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi, karena tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengganggu kelangsungan operasional, menurunkan efisiensi kerja, serta meningkatkan beban biaya perusahaan.

Menurut Khan (2022), *turnover intention* merupakan gejala awal yang mencerminkan potensi nyata seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya, yang umumnya dipicu oleh beragam faktor seperti rasa ketidakpuasan, tekanan psikologis di lingkungan kerja, serta tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dampak buruk terhadap kesinambungan organisasi secara menyeluruh bisa terjadi apabila kecenderungan ini tidak segera diatasi.

Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemauan yang muncul secara sadar dan terencana untuk mengakhiri keterikatan kerja dengan organisasi. Sementara itu, menurut pandangan Handoko (2011), keinginan untuk keluar bisa dipengaruhi oleh kondisi seperti lingkungan kerja yang tidak harmonis, ketidakpuasan terhadap tugas yang dijalani, maupun ketidakjelasan jenjang karier.

Sopiah (2008) menambahkan bahwa niat untuk keluar sering kali merupakan manifestasi awal dari menurunnya rasa loyalitas dan keterikatan seseorang terhadap organisasi, dan apabila dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, dapat berkembang menjadi keputusan resign yang sesungguhnya.

Secara garis besar, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan kehendak individu yang timbul secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan pekerjaannya, yang muncul akibat perpaduan antara unsur dari dalam diri, seperti kepuasan dan loyalitas terhadap tempat kerja, serta unsur dari luar, seperti beban kerja atau situasi di pasar tenaga kerja.

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Price (1977) menyatakan bahwa niat seseorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain:

1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan,
2. Besarnya keterikatan karyawan dengan organisasi,
3. Situasi di pasar kerja,
4. Adanya peluang karier di luar perusahaan, serta
5. Suasana dan kondisi lingkungan dalam organisasi itu sendiri.

2.4.2 Indikator Turnover Intention

Menurut Roodt & Bothma (2013), terdapat tiga tolak ukur utama dalam menilai *turnover intention*:

1. Pemikiran untuk keluar

Frekuensi karyawan memikirkan kemungkinan meninggalkan organisasi sebagai respons terhadap ketidakpuasan atau dorongan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai.

2. Upaya mencari alternatif pekerjaan

   Aktivitas karyawan dalam mencari informasi lowongan baru, mengevaluasi peluang di luar organisasi, dan membandingkan tawaran pekerjaan lain dengan kondisi saat ini.

3. Niat untuk segera mengundurkan diri

   Kejelasan dan kekuatan komitmen karyawan untuk benar-benar mengajukan pengunduran diri dalam waktu dekat sebagai langkah nyata dari niat keluar.

Indikator *turnover intention* versi Sopiah (2008) juga membagi *turnover intention* dalam bentuk:

1. Keinginan pindah kerja ke tempat lain
2. Kepuasan terhadap kondisi kerja saat ini
3. Persepsi terhadap kesempatan kerja di luar
4. Ketertarikan terhadap peluang kerja baru

2.4.3 Turnover Intention Menurut Prespektif Islam

Ketidakpuasan yang disebabkan oleh beragam penyebab dapat memunculkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, yang dikenal sebagai *turnover intention*, seperti ketidakadilan, ketidaknyamanan lingkungan kerja, gaji yang tidak sesuai, atau kurangnya penghargaan. Dalam perspektif Islam, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tidak serta-merta dilarang, namun harus didasari oleh pertimbangan yang matang bukan semata-mata alasan duniawi, melainkan juga berdasarkan nilai akhlak, tanggung jawab, dan maslahat (manfaat) yang lebih luas.

Rasulullah SAW bersabda:

...إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى

Artinya: "Sesungguhnya setiap amal itu tergantung pada niatnya, dan sesungguhnya setiap orang akan mendapatkan sesuai dengan apa yang diniatkannya..."

HR. Bukhari no. 1 dan Muslim no. 1907

Menurut Al-Nawawi (2005) dalam Syarh Shahih Muslim, hadis ini menjadi dasar bahwa setiap tindakan harus didasari oleh niat yang jelas, benar, dan ikhlas. Dalam pekerjaan, apabila seseorang berniat keluar dari pekerjaannya karena merasa tidak mampu menjalankan amanah, ingin memperbaiki kualitas hidup, atau mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan syariat, maka niat tersebut bisa menjadi dibenarkan secara moral dan syar'i. Namun, jika niat untuk keluar didasarkan pada keinginan yang merugikan pihak lain, seperti menghindari tanggung jawab, mencari jalan pintas, atau melakukan tindakan manipulatif, maka niat tersebut tidak sesuai dengan etika Islam.

As-Suyuthi (2004) dalam Al-Ashbah wa an-Nazair menegaskan bahwa niat tidak hanya membedakan antara ibadah dan kebiasaan, tetapi juga menentukan nilai dan akibat dari suatu tindakan. Oleh karena itu, niat *turnover* dalam perspektif Islam tidak bisa dianggap ringan, karena keputusan ini menyangkut amanah pekerjaan, tanggung jawab moral, serta dampak sosial terhadap organisasi dan rekan kerja.

Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِۦ يَحْفَظُونَهُۥ مِنْ أَمْرِ ٱللَّهِ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا۟ مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوْمٍ سُوٓءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥ ۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: "Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu

kaum sebelum mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya. Dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia."

Menurut Ibn Katsir (1923 M) yang diterjemahkan oleh M. Abdul Ghofar (2005) dengan karya Tafsir al-Qur'an Al-'Azhim menerangkan bahwa hilangnya nikmat dari Allah atas suatu kaum hanya terjadi jika mereka merusaknya sendiri, melalui kelalaian terhadap perintah-Nya dan perbuatan maksiat yang dilakukan. Transformasi ini mencakup dimensi moral, keyakinan, serta tanggung jawab sosial yang mereka abaikan. Ketika suatu masyarakat terus menerus berada dalam kemungkaran, lalai dari kebaikan, dan terjebak dalam kehancuran etika, maka sebagai konsekuensinya, Allah akan membalas mereka dengan perubahan nasib yang lebih buruk sebagai bentuk keadilan dan kebijaksanaan Ilahi.

Sementara itu, dalam Tafsir Al-Muyassar yang disusun oleh Kementerian Urusan Agama Islam Saudi Arabia (2010), dijelaskan bahwa ayat ini merupakan prinsip dasar kehidupan bahwa keberlangsungan kondisi baik tidak dapat terjaga tanpa usaha dan introspeksi dari manusia itu sendiri. Allah hanya akan mengubah nasib suatu kaum ketika mereka melakukan perubahan dari sisi keyakinan, amal, etika, dan sistem kehidupan mereka. Ini merupakan hukum Allah yang adil dan berlaku umum bagi seluruh umat manusia.

2.5 Definisi Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa keterikatan dan loyalitas seorang karyawan pada organisasi tercermin dari seberapa besar keinginannya untuk tetap berada di dalamnya serta memberikan dukungan terhadap pencapaian target organisasi tersebut. Komitmen ini tercermin dari partisipasi aktif serta dedikasi jangka panjang individu dalam menjalankan peran demi kemajuan organisasi, yang menunjukkan keterlibatan secara emosional aupun profesional.

Sementara itu, Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi adalah ikatan psikologis yang terjalin antara karyawan dengan lembaga tempat mereka bekerja. Komitmen tersebut terdiri dari tiga aspek utama, yaitu: afektif, yaitu rasa memiliki secara emosional terhadap organisasi; berkelanjutan, yaitu keterikatan yang muncul karena adanya pertimbangan risiko atau kerugian jika meninggalkan pekerjaan; serta normatif, yakni perasaan moral bahwa bertahan di organisasi adalah tindakan yang benar. Ketiganya mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan dibentuk oleh kombinasi dari aspek emosional, rasional, dan etis.

Mowday, Steers, dan Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat integrasi individu dengan nilai-nilai perusahaan serta kesediaannya untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Ini tercermin dari keyakinan kuat terhadap prinsip-prinsip organisasi, kesiapan memberikan kontribusi penuh, dan motivasi tinggi untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dalam waktu yang lama.

2.5.1 Indikator Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat diukur menggunakan tiga indikator pokok, yang mencakup:

1. Komitmen Afektif

   Indikator ini menunjukkan adanya ikatan emosional yang kuat antara karyawan dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi merasa dekat secara emosional, ingin terus menjadi bagian dari organisasi, serta merasakan kebanggaan dan identitas positif terhadap tempat kerjanya.

2. Komitmen Berkelanjutan

   Komitmen ini berkaitan dengan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi karena adanya pertimbangan biaya yang harus dikeluarkan apabila meninggalkan organisasi tersebut. Hal ini meliputi kekhawatiran kehilangan keuntungan yang diperoleh atau

risiko yang dihadapi ketika berpindah kerja, seperti ketidakpastian pekerjaan baru.

3. Komitmen Normatif

   Komitmen normatif menggambarkan perasaan tanggung jawab moral atau etis untuk tetap bekerja di organisasi. Karyawan dengan komitmen ini merasa wajib bertahan karena nilai-nilai yang dianut atau karena merasa perusahaan telah memberikan banyak hal kepada mereka.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Memperngaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen (1997), terdapat sejumlah faktor yang berperan dalam membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi:

1. Kepuasan Kerja

   Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dapat memperkuat loyalitas dan keterikatan mereka pada organisasi. Individu yang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya biasanya memiliki ikatan emosional yang lebih mendalam terhadap organisasi, yang tercermin dalam komitmen afektif yang tinggi kepada tempat mereka bekerja.

2. Penghargaan dan Imbalan

   Sistem penghargaan yang adil dan imbalan yang memadai dapat meningkatkan perasaan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Imbalan yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga apresiasi terhadap kinerja, memperkuat rasa loyalitas dan komitmen.

3. Gaya Kepemimpinan

   Kepemimpinan yang bersifat suportif, transparan, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan berperan penting dalam meningkatkan komitmen afektif maupun normatif. Seorang pemimpin yang efektif mampu membangun lingkungan kerja yang positif, mendorong keterlibatan karyawan, serta memperkuat rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap organisasi.

4. Kesempatan Pengembangan Karir

   Karyawan yang memperoleh peluang untuk mengembangkan karir di dalam organisasi biasanya menunjukkan tingkat komitmen berkelanjutan yang lebih tinggi. Hal tersebut terjadi karena mereka memandang adanya prospek jangka panjang di organisasi tersebut.

5. Keamanan Pekerjaan

   Rasa aman dalam pekerjaan memberikan rasa stabilitas kepada karyawan. Ketika karyawan merasa aman, mereka akan lebih cenderung untuk mengikatkan diri mereka dengan organisasi dalam jangka panjang

2.5.3 Komitmen Organisasional Menurut Prespektif Islam

Dalam pandangan Islam, komitmen organisasional dipahami sebagai bentuk nyata dari sikap ta'āwun (saling membantu) dan amanah (kepercayaan) yang Allah SWT titipkan kepada setiap individu. Amanah dalam bekerja mencakup tanggung jawab moral, sosial, dan spiritual, yang harus dijaga dengan sungguh-sungguh oleh setiap Muslim.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mu'minun ayat 8:

وَالَّذِيْنَ هُمْ لِاَمٰنٰتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُوْنَۙ ﴿٨﴾

Artinya: "(Sungguh beruntung pula) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka."

Terkait dengan makna amanah dalam ayat tersebut, Sayyid Quthb (2003) dalam karya tafsirnya Fi Zhilalil Qur'an menjelaskan bahwa amanah tidak hanya terbatas pada titipan materiil, tetapi juga mencakup segala bentuk tanggung jawab moral, sosial, dan profesional yang harus dijalankan dengan penuh kesadaran dan kejujuran. Janji (al-'ahd) di sini mencakup semua bentuk kesepakatan, baik dalam konteks personal maupun kelembagaan, termasuk dalam ikatan kerja dan perjanjian organisasi. Menurut Quthb, menjaga amanah dan menepati janji merupakan indikator kedewasaan iman seseorang, karena keduanya mencerminkan hubungan yang sehat antara individu dengan Allah dan sesama manusia.

Islam juga mengajarkan konsep ihsan, yaitu berbuat sebaik-baiknya dalam setiap tindakan. Dalam konteks organisasi, ihsan berarti bekerja secara profesional, etis, dan bertanggung jawab, bahkan ketika tidak ada pengawasan langsung.

Rasulullah SAW bersabda:

...إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ

Artinya: "Sesungguhnya Allah telah menetapkan ihsan atas segala sesuatu..."

HR. Muslim no. 1955

Menurut Al-Ghazali (2005) dalam Ihya' Ulumuddin, ihsan adalah puncak dari kualitas amal, yakni ketika seseorang tidak hanya melakukan yang wajib, tetapi juga memperindah amalnya dengan niat yang tulus dan kesungguhan hati. Dalam bekerja, ini mencerminkan dedikasi dan kejujuran meskipun tidak ada pengawasan.

Dalam konteks kontemporer organisasi, Ekowati dan Mu'is (2017) menjelaskan bahwa perilaku ihsan dalam bekerja dibentuk oleh sinergi antara budaya organisasi, nilai diri, dan kesadaran religius individu. Mereka menemukan bahwa pegawai yang memiliki nilai ihsan cenderung menunjukkan loyalitas, kepedulian sosialserta memiliki kesadaran etis yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan demikian, ihsan dalam perspektif Islam tidak hanya menuntut kecakapan teknis, tetapi juga menuntut kejujuran, ketulusan, dan akhlak yang baik dalam menjalankan amanah. Seorang karyawan yang memiliki nilai ihsan tidak akan mudah meninggalkan tugasnya tanpa menyelesaikannya, karena ia sadar bahwa pekerjaannya adalah bentuk pengabdian dan dinilai oleh Allah SWT.

2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam menentukan apakah seorang karyawan akan tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya menunjukkan tingkat loyalitas dan keterikatan yang tinggi pada perusahaan, sementara ketidakpuasan cenderung memotivasi mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Mobley, 1977).

Hal ini sejalan dengan temuan Lum et al. (1998) yang menunjukkan adanya korelasi negatif signifikan antara kepuasan kerja dan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Berdasarkan teori dan bukti empiris tersebut, maka hipotesis berikut dirumuskan:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Ocean Garden.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk komitmen organisasional, baik dari sisi afektif (emosional), normatif (rasa tanggung jawab moral), maupun komitmen berkelanjutan (berdasarkan pertimbangan mempertahankan hubungan kerja). Berbagai penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat kepuasan kerja dan besarnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan Ocean Garden.

2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Individu yang memiliki keterikatan emosional yang kuat maupun rasa tanggung jawab moral terhadap perusahaan cenderung enggan

meninggalkan pekerjaannya, meskipun menghadapi berbagai tantangan atau ketidakpuasan.

Penelitian oleh Schein (2010) dan Meyer serta Allen (1991) mengungkapkan bahwa semakin tinggi komitmen seorang karyawan, maka semakin rendah pula niatnya untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan pemahaman ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap Turnover Intention pada karyawan Ocean Garden.

2.6.4 Komitmen Organisasional sebagai Mediasi antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Di samping fungsinya sebagai variabel bebas, komitmen organisasional juga memiliki peran sebagai perantara dalam kaitan antara kepuasan kerja dan intensi untuk keluar dari organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991), tingkat komitmen yang tinggi mampu menekan pengaruh negatif dari ketidakpuasan kerja terhadap niat berpindah. Artinya, meskipun seorang karyawan merasa tidak puas, jika ia memiliki loyalitas dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi, keinginannya untuk keluar tetap dapat diminimalisir. Berdasarkan hal ini, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Diduga komitmen organisasional memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Ocean Garden.

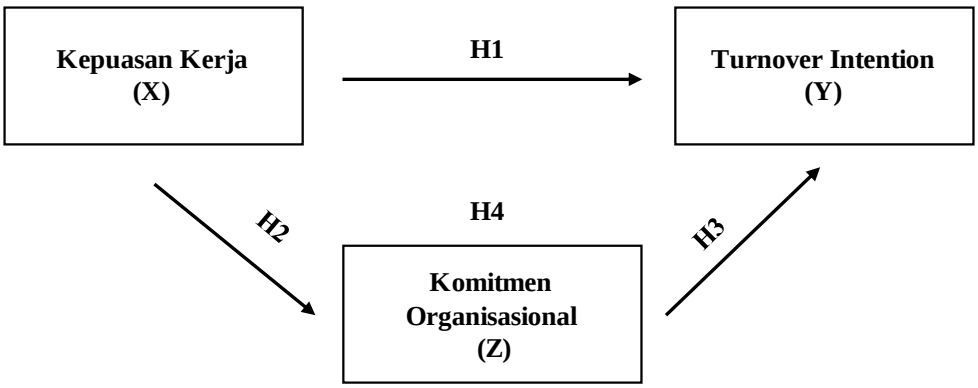
2.7 Kerangka Konseptual

Variabel Independen (X): Kepuasan Kerja

Variabel Dependen (Y): Turnover Intention

Variabel Mediasi (Z): Komitmen Organisasional

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

H1 = Kepuasan Kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

H2 = Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Z).

H3 = Komitmen Organisasional (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

H4 = Komitmen Organisasional (Z) memediasi pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Turnover Intention (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap niat karyawan meninggalkan perusahaan, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediator. Sesuai dengan Arikunto (2010:26), pendekatan kuantitatif bertujuan mengukur fenomena sosial secara objektif melalui pengumpulan data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik, sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan yang dapat digeneralisasi dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama dalam model analisisnya. Kepuasan Kerja bertindak sebagai variabel independen (X) yang diasumsikan memengaruhi variabel lainnya. Komitmen Organisasional ditempatkan sebagai variabel mediasi (Z) yang berperan menjembatani pengaruh antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Sementara itu, *Turnover Intention* berfungsi sebagai variabel dependen (Y) yang menjadi fokus utama untuk dianalisis perubahannya berdasarkan variabel-variabel lain tersebut.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Turen Indah Group, sebuah entitas usaha yang memiliki fokus di berbagai sektor, termasuk penyediaan bahan bangunan melalui unit Turen Indah Beton, pengembangan properti melalui Turen Indah Property, jasa akomodasi lewat Hasanah Guest House, layanan kuliner melalui restoran Ocean Garden, serta ritel bahan bangunan melalui Turen Indah Bangunan. yang berlokasi di Kota Malang. Salah satu unit bisnis di bawah naungan perusahaan ini adalah Ocean Garden, sebuah usaha di bidang kuliner yang menyajikan masakan rumahan. Ocean Garden memiliki lima cabang yang

tersebar di wilayah Malang dan sekitarnya, antara lain berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta, Jalan Panglima Sudirman Turen, Ocean Garden Joglo di Bakalan krajan Sukun Malang, Warung Kuliner di Batu, serta di Jalan Trunojoyo. Rumah makan ini dikenal luas oleh masyarakat dan selalu ramai pengunjung. Dengan beragam aktivitas bisnis yang dijalankan, perusahaan ini mempekerjakan cukup banyak tenaga kerja, dengan total jumlah karyawan mencapai 243 orang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bisa mencakup individu, kelompok, institusi, ataupun objek-objek lain yang relevan dengan fokus penelitian, bergantung pada tujuan dari studi yang dilakukan. Populasi menjadi unsur penting dalam proses penelitian karena merupakan sumber data yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

Dalam konteks penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Ocean Garden, yang secara total berjumlah 243 orang. Mereka dipilih sebagai populasi karena dianggap memiliki informasi yang relevan dan diperlukan dalam rangka menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan turnover intention. Pemilihan populasi ini juga mempertimbangkan keterlibatan langsung karyawan dalam dinamika organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi di lapangan.

3.3.2 Sampel

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagian dari elemen populasi yang mewakili keseluruhan karakteristik populasi tersebut. Sampel diambil apabila ukuran populasi terlalu besar untuk diteliti sepenuhnya, sehingga peneliti memilih sebagian individu yang dianggap mampu merepresentasikan keseluruhan populasi.

Dalam penelitian ini sampel karyawan pada Ocean Garden setiap cabang digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Total Karyawan Pada Setiap Cabang Ocean Garden

Cabang Ocean Garden	Total Karyawan
Ocean Garden Turen	48
Ocean Garden Soehat	49
Ocean Garden Trunojoyo	70
Ocean Garden Joglo	36
Ocean Garden Kepanjen	40
Total	243

Sumber: Data Internal Bagian HRD PT. Turen Indah Group, diolah oleh peneliti (2025.)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Slameto (2007:12), metode *Proportional Random Sampling* merupakan cara memilih sampel secara acak dengan tetap memperhatikan pembagian populasi ke dalam sejumlah kelompok berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan. Setelah strata terbentuk, jumlah sampel dari tiap-tiap kelompok dipilih secara proporsional sesuai dengan proporsi ukuran strata tersebut terhadap jumlah keseluruhan populasi.

Jika populasi sangat besar sehingga tidak memungkinkan untuk diteliti seluruhnya, peneliti dapat menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel yang tepat dan representatif. Rumus ini membantu menentukan banyaknya responden yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan *margin of error* tertentu, umumnya sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

Di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan yang diinginkan (misalnya, 0,05 untuk 5%)

Dengan memakai rumus tersebut, peneliti mampu menentukan besaran sampel yang dibutuhkan agar mewakili populasi secara akurat dengan margin kesalahan yang masih dapat ditoleransi.

$$n = \frac{243}{1+270(0.10)^2} = \frac{243}{1+270(0.01)} = \frac{243}{1+2.7} = \frac{243}{3.7}$$

$n \approx 151{,}18$

Jadi: Jika karyawan pada Ocean Garden berjumlah 243, dengan menggunakan *margin of error* 5%, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sekitar 151 karyawan

3.5 Data dan Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:225), data primer merupakan informasi yang dihimpun langsung oleh peneliti dari sumber aslinya. Informasi ini dapat dikumpulkan melalui pengamatan di lapangan, wawancara tatap muka, atau pencatatan langsung terhadap peristiwa yang sedang berlangsung di lokasi penelitian. Dengan demikian, data primer adalah jenis data yang bersifat orisinal dan diperoleh langsung oleh peneliti melalui teknik pengumpulan yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

2. Observasi

Menurut Sudijono (2005:76), metode observasi memiliki ciri khas yang membedakannya dari teknik lain seperti wawancara maupun angket, karena memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung dan menyeluruh tidak hanya pada individu, tetapi juga terhadap peristiwa, objek, serta keadaan yang terjadi di lokasi penelitian. Observasi sendiri merupakan metode pengumpulan data melalui pencatatan sistematis atas hasil pengamatan langsung terhadap fenomena atau subjek yang sedang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses penelitian ini, teknik yang dipilih untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Seperti dijelaskan oleh Iskandar dalam karya Sujarweni (2015:98), kuesioner adalah sebuah instrumen yang digunakan peneliti untuk memperoleh data, di mana responden diminta memberikan tanggapan atas sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang telah dirancang sebelumnya oleh peneliti. Penggunaan kuesioner menjadi metode yang tepat apabila peneliti telah memahami secara mendalam variabel-variabel yang ingin diukur serta tujuan dari informasi yang diharapkan dari para responden. Setelah kuesioner dirancang, langkah berikutnya adalah mendistribusikannya kepada seluruh karyawan Ocean Garden menggunakan ukuran yang telah ditentukan sebagai acuan bagi tiap variabel dalam studi ini.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, pengumpulan data bersumber dari dua jenis, yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder dihimpun melalui berbagai referensi seperti buku, jurnal ilmiah, serta publikasi terdahulu yang relevan, dengan tujuan memperkuat dasar teori dalam kajian ini. Sementara itu, data primer dikumpulkan secara langsung dari karyawan Ocean Garden sebagai responden, melalui pengisian kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan

terkait masing-masing variabel penelitian, serta mencantumkan identitas responden.

Skala Likert sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2013) digunakan dalam pengukuran respons kuesioner, di mana responden diminta memilih satu dari lima opsi jawaban mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Masing-masing pilihan diberi skor antara 1 hingga 5 yang kemudian dijadikan acuan dalam proses analisis data statistik.

Tabel 3. 2 Skala likert

NO.	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Di dalam studi ini, operasionalisasi didefinisikan sebagai tahapan mengkonversi konsep-konsep teoritis menjadi pertanyaan-pertanyaan terstruktur dalam bentuk kuesioner tertutup yang diisi oleh responden. Skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5 diterapkan untuk menilai jawaban atas setiap butir pernyataan yang diajukan, mencerminkan sejauh mana responden menyetujui atau tidak menyetujui pernyataan tersebut. Setiap variabel yang diteliti telah dikonstruksikan berdasarkan indikator yang selaras dengan teori yang relevan, sehingga masing-masing variabel memiliki struktur komponen yang dirancang secara sistematis agar dapat diukur secara kuantitatif melalui item-item yang disusun dalam instrumen penelitian.

1. Berdasarkan pandangan Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja merefleksikan pandangan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap beragam aspek yang

terkandung dalam pekerjaannya. Hal ini mencerminkan respons emosional yang muncul berdasarkan evaluasi seseorang terhadap faktor-faktor seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar kolega, serta peluang untuk berkembang dalam karier.

2. Handoko (2011) mengungkapkan bahwa keinginan seorang karyawan untuk keluar dari tempatnya bekerja mencerminkan dorongan internal yang dikenal sebagai *turnover intention*. Keinginan ini biasanya disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap tugas pekerjaan, kurang harmonisnya hubungan sosial di lingkungan kerja, atau ketidakjelasan masa depan karier yang dirasakan.
3. Komitmen organisasional, menurut Meyer dan Allen (1991), merujuk pada keterikatan psikologis yang terjalin antara karyawan dan organisasi. Keterikatan ini terbagi menjadi tiga bentuk utama: pertama, komitmen afektif yang bersumber dari keterhubungan emosional dengan organisasi; kedua, komitmen berkelanjutan yang didorong oleh pertimbangan atas potensi kerugian bila keluar dari organisasi; dan ketiga, komitmen normatif yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab moral untuk tetap bertahan. Ketiga bentuk komitmen ini menunjukkan bahwa keputusan individu untuk tetap berada dalam suatu organisasi merupakan hasil dari perpaduan aspek emosional, logis, dan moral.

Tabel 3. 3 Dimensi dan Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja Luthans (2011)	Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan memiliki tantangan dan variasi tugas. 2. Tugas yang dikerjakan sesuai dengan keterampilan.
	Gaji	1. Gaji mencerminkan beban kerja yang diberikan. 2. Gaji kompetitif dengan perusahaan lain sejenis.
	Promosi	1. Terdapat peluang untuk memperoleh promosi jabatan 2. Kebijakan promosi dijalankan secara adil.
	Supervisi	1. Atasan menunjukkan sikap profesional.

		2. Atasan memberikan dukungan terhadap pekerjaan.
	Rekan Kerja	1. Rekan kerja kooperatif dan mudah dalam menjalin kerja sama. 2. Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.
Turnover Intention Bothma & Roodt (2013)	Niat meninggalkan pekerjaan	1. Ada keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi. 2. Berpikir untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
	Pencarian alternatif	1. Mencari informasi lowongan kerja di luar organisasi. 2. Membandingkan tawaran kerja lain dengan pekerjaan saat ini.
	Perencanaan pengunduran diri	1. Memiliki rencana konkrit untuk berhenti bekerja. 2. Telah menetapkan waktu tertentu untuk keluar dari organisasi.
Komitmen Organisasional Meyer & Allen (1997), diadaptasi oleh Solinger et al. (2008)	Komitmen Afektif	1. Merasa senang menjadi bagian dari organisasi. 2. Merasa memiliki keterikatan terhadap organisasi.
	Komitmen Berkelanjutan	1. Kehilangan manfaat jika keluar dari organisasi. 2. Keluar dari organisasi berdampak pada kestabilan hidup.
	Komitmen Normatif	1. Merasa harus membalas jasa organisasi. 2. Bertahan di organisasi karena merasa itu hal yang benar.

3.8 Analisi Data

Pada riset ini, penilaian terhadap instrumen dilakukan melalui pengecekan model pengukuran *(outer model)* memakai pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares (PLS-SEM),* yang dianalisis menggunakan SmartPLS versi terbaru. Evaluasi terhadap *outer model* mencakup pengujian reliabilitas serta validitas tiap indikator yang digunakan untuk merepresentasikan variabel-variabel dalam studi ini.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis deskriptif guna menyajikan gambaran utuh mengenai keadaan data dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu intensi keluar dan kepuasan kerja dan komitmen terhadap

organisasi. Tahapan ini mencakup perhitungan nilai tengah (mean), penyimpangan standar *(standard deviation),* serta pencatatan nilai tertinggi dan terendah dari tiap indikator yang digunakan dalam pengukuran, guna memahami kecenderungan umum dari respons responden terhadap variabel-variabel tersebut. Melalui analisis ini, diperoleh pemahaman mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Sebagai contoh, nilai rata-rata yang tinggi pada kepuasan kerja mencerminkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan nilai rata-rata yang tinggi pada *turnover intention* menunjukkan tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Analisis deskriptif ini penting untuk memahami kondisi awal variabel sebelum dilakukan analisis lanjutan (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2018).

3.8.2 Uji Model Pengukuran atau Outer Model

1. Validitas Konvergen *(Convergent Validity)*

   Hair et al. (2019) menyatakan bahwa suatu konstruk memenuhi validitas jika nilai *AVE (Average Variance Extracted)* melebihi angka 0,50, yang berarti bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari lima puluh persen variasi indikator yang dimilikinya. Selain itu, apabila nilai *loading factor* dari indikator berada di atas 0,70, maka indikator tersebut dinilai memiliki daya representasi yang tinggi terhadap konstruk laten yang diukur, menandakan keakuratan dalam merepresentasikan variabel tersebut.

2. Validitas Diskriminan *(Discriminant Validity)*

   Sebagaimana dijelaskan Hair et al. (2019) merujuk pada Fornell dan Larcker (1981), sebuah konstruk dapat dianggap memenuhi validitas diskriminan apabila akar dari nilai AVE-nya melebihi nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Di samping itu, metode lain yang juga lazim dipakai adalah membandingkan nilai cross-loading, di mana setiap indikator seharusnya menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk yang ingin diukur, dibandingkan terhadap loading pada konstruk lain yang terdapat

dalam model, sebagai bukti bahwa indikator tersebut benar-benar menggambarkan konstruk target secara spesifik.

3. Reliabilitas *(Reliability)*

Menurut Malhotra (2010), reliabilitas suatu konstruk dianggap memadai apabila nilai *Composite Reliability (CR)* maupun *Cronbach's Alpha* melampaui batas minimum 0,70. Kedua indikator ini dimanfaatkan untuk menilai konsistensi internal, yakni sejauh mana seluruh indikator dalam suatu konstruk menunjukkan kesamaan dalam pengukuran dan mampu menghasilkan output yang konsisten. Jika nilai reliabilitas menunjukkan angka tinggi, maka konstruk tersebut dianggap mampu menggambarkan variabel laten secara konsisten dan dapat dipercaya dalam proses pengukuran.

3.8.3 Uji Model Struktural atau Inner Model

1. *R-Square*

R-square atau koefisien determinasi berfungsi sebagai indikator statistik yang menunjukkan sejauh mana variasi pada konstruk endogen dapat diterangkan oleh konstruk eksogen yang terdapat dalam suatu model penelitian. Hair et al. (2019) menyebutkan bahwa klasifikasi nilai *R-square* terdiri dari tiga tingkat, yakni apabila nilainya sebesar 0,75 maka digolongkan tinggi, pada angka 0,50 tergolong sedang, dan dikatakan rendah apabila nilainya berada di kisaran 0,25. Indikator ini memberikan pemahaman tentang sejauh mana model struktural memiliki kemampuan menjelaskan keberagaman dalam variabel dependen.

2. *Q-Square (Predictive Relevance)*

Salah satu ukuran untuk menilai kemampuan prediktif dari suatu model adalah *Q-square*, yang digunakan guna menguji seberapa besar daya prediksi yang dimiliki oleh model tersebut terhadap konstruk endogen, yang dihitung dengan metode *blindfolding* dan hanya berlaku untuk konstruk dengan indikator reflektif. Berdasarkan penjelasan Sarstedt et al. (2014), apabila nilai

Q-square berada di atas nol, maka model dinilai memiliki kapasitas prediktif yang baik. Sebaliknya, jika nilainya kurang dari nol, maka model tersebut tidak mampu memprediksi secara memadai. Oleh karena itu, *Q-square* menjadi tolok ukur penting dalam menilai efektivitas model dalam menjelaskan serta memproyeksikan fenomena yang diamati secara empiris.

3.9 Uji Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis pada riset ini adalah untuk menilai apakah keterkaitan antara konstruk dalam model struktural menunjukkan makna secara statistik. Evaluasi hubungan tersebut dilakukan memakai metode *bootstrapping* dengan bantuan aplikasi SmartPLS, yakni dengan mengambil ulang sampel sebanyak ribuan kali (umumnya 5.000 subsampel) guna memperoleh distribusi empiris dari estimasi koefisien jalur yang diperoleh.

Dalam tahap pengujian ini, dua parameter utama digunakan sebagai acuan pengambilan keputusan, yaitu *T-statistik* serta *P-value* merupakan dua ukuran utama dalam pengujian hipotesis. *T-statistik* menunjukkan seberapa jauh estimasi koefisien dari nol, diukur dalam satuan standar error. Suatu pernyataan hipotesis dianggap signifikan secara statistik apabila nilai *T-statistik* yang diperoleh melampaui 1,96 pada tingkat signifikansi 5% dengan pengujian dua sisi. Sementara itu, *P-value* menggambarkan peluang bahwa hasil yang muncul terjadi secara acak. Apabila nilai *P-value* lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel memiliki signifikansi secara statistik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Turen Indah Group (Ocean Garden)

Perusahaan PT. Turen Indah Group menjalankan kegiatan usaha di beragam sektor, antara lain mencakup bidang manufaktur, toko bahan bangunan (supermarket), bidang kuliner (restoran), akomodasi seperti guest house, serta sektor properti. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak H. Makhrus Sholeh, S.H., yang memulai perjalanannya sebagai anak seorang petani di Desa Talangsuko, Kecamatan Turen. Berbekal semangat dan prinsip kerja keras yang dikenal dengan istilah "Kerja 7 AS", perusahaan ini mampu berkembang pesat dan memperluas cakupan bisnisnya secara signifikan.

Dalam operasionalnya, PT. Turen Indah Group memiliki beberapa unit usaha strategis. Salah satunya adalah Turen Indah Beton yang bergerak di bidang manufaktur, khususnya dalam pengadaan material bangunan seperti paving block, beton, dan produk sejenis lainnya. Produk-produk tersebut telah menjangkau ribuan pelanggan yang tersebar di berbagai wilayah. Selanjutnya, terdapat unit Turen Indah Property yang fokus pada pengembangan perumahan dengan konsep desain modern dan harga yang terjangkau. Kantor pusat unit ini berlokasi di Jalan Mayjend Sungkono No. 24B, Kedungkandang, Malang, dan hingga saat ini telah menjalankan lebih dari 30 proyek perumahan yang tersebar di Malang Raya dan wilayah Jawa Timur.

Di sektor jasa penginapan, PT. Turen Indah Group mengelola Hasanah Guest House yang menawarkan konsep hunian sementara yang nyaman, strategis, dan terjangkau dengan nuansa "feel like home". Guest house ini telah memiliki lima cabang yang tersebar di berbagai lokasi seperti

Jalan Buring, Sawojajar, Jalan Soekarno Hatta, dan Turen. Sementara itu, unit usaha di bidang kuliner dikelola melalui merek Ocean Garden, sebuah restoran yang telah berdiri sejak tahun 2005 dan dikenal luas oleh masyarakat karena menyajikan menu khas dengan cita rasa otentik yang tidak ditemukan di restoran lain. Ocean Garden memiliki lima cabang yang tersebar di lokasi strategis seperti Jalan Soekarno-Hatta, Jalan Panglima Sudirman (Turen), kawasan Bakalan krajan Sukun (Ocean Garden Joglo), Ocean Garden Kepanjen, dan Jalan Trunojoyo. Perusahaan ini mempekerjakan cukup banyak tenaga kerja, dengan total jumlah karyawan mencapai 243 orang.

Selain itu, terdapat unit Turen Indah Bangunan yang berlokasi di Jalan Raya Talangsuko, Turen, Malang, Jawa Timur. Unit ini merupakan supermarket bahan bangunan yang didirikan pada tahun 2003 dan menjadi pionir dalam penyediaan bahan bangunan di daerah sekitarnya. Seiring dengan perkembangan perusahaan, cabang-cabang dari unit ini kini telah tersebar di berbagai kecamatan di wilayah Kabupaten Malang.

Dengan beragam unit usaha yang dimiliki, PT. Turen Indah Group menunjukkan kinerja dan pertumbuhan bisnis yang konsisten melalui strategi diversifikasi yang kuat. Ocean Garden, sebagai salah satu unit usaha yang paling dinamis, menjadi fokus utama dalam penelitian ini mengingat tingginya tingkat perputaran karyawan (turnover) yang terjadi dibandingkan unit-unit usaha lainnya di bawah naungan perusahaan ini.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi PT. Turen Indah Group:

Visi:

"Menjadi *world class company professional* dengan profit tinggi yang mensejahterakan karyawan dan mengutamakan kepuasaan konsumen"

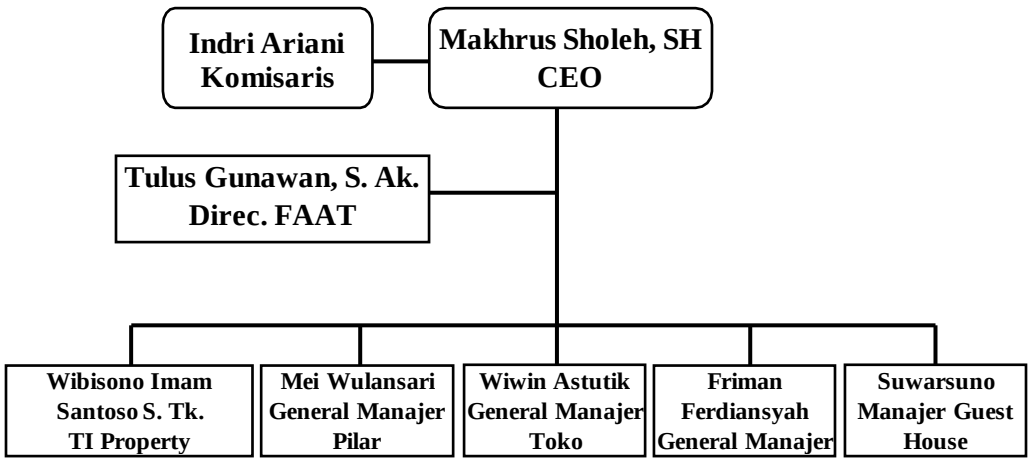
Misi:

1. Mempunyai tim & karyawan yang berkualitas tinggi
2. menciptakan produk yang berkualitas tinggi

3. Menciptakan produk yang memiliki daya saing tinggi
4. Memberi pelayanan terbaik untuk konsumen
5. Mengutamakan kepuasan konsumen
6. Mensejahterakan karyawan terkait Ekonomi, Kesehatan & Perlindungan
7. Setiap unit usaha dapat mencetak laba yang tumbuh minimal 20%

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Turen Indah Group



Sumber: Data Internal Bagian HRD PT. Turen Indah Group, diolah oleh peneliti (2025).

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan data kuisioner yang telah disebarkan kepada 151 karyawan PT. Turen Indah Group (Ocean Garden) dikelompokkan berdasarkan Jenis Kealiom, Usia, posisi pekerjaan, tingkat Pendidikan, dan cabang ocean garden. Maka diporeh hasil sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian karakteristik responden menurut kategori jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	115	76%
Perempuan	36	24%
Total	**151**	**100%**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil distribusi data, mayoritas tenaga kerja di PT. Turen Indah Group (Ocean Garden) terdiri dari karyawan laki-laki, yakni mencapai 115 orang atau setara dengan 76% dari keseluruhan jumlah karyawan. Sebaliknya, jumlah karyawan perempuan tercatat sebanyak 36 orang atau sekitar 24%. Hasil ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di perusahaan masih didominasi oleh karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 di bawah ini menampilkan rincian karakteristik responden ditinjau dari segi usia:

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Total	Presentase
< 25 tahun	63	42%
25–34 tahun	77	51%
35–44 tahun	10	6%
≥ 45 tahun	1	1%
Total	**151**	**100%**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Hasil distribusi usia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Turen Indah Group (Ocean Garden) berada dalam kelompok usia 25 hingga 34 tahun, yakni sebanyak 77 orang atau sekitar 51% dari total populasi karyawan. Diikuti oleh kelompok usia di bawah 25 tahun yang

mencakup 63 orang atau sekitar 42%. Sementara itu, karyawan dengan rentang usia 35 sampai 44 tahun tercatat sebanyak 10 orang (sekitar 6%), dan hanya 1 orang atau hanya 1% responden berada pada rentang usia di atas 45 tahun, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh individu yang berada pada fase usia produktif awal.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Tabel 4.3 mengenai karakteristik responden dilihat dari jabatan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Posisi Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Presentase
Asisten Kepala Dapur	4	3%
Butcher	9	6%
Captain	4	3%
Captain Pantry	2	1%
Checker	2	1%
Cleaning Service	4	3%
Cook	14	9%
Cook Helper	6	4%
Frying	12	8%
Grill	18	12%
Gudang	2	1%
Head Kitchen	4	3%
HRD	1	1%
Indo Cook	10	7%
Kasir	4	3%
Kitchen Crew	6	4%
Pantry	11	7%
Steward	11	7%
Supervisi	1	1%
Waiters	26	17%
Total	**151**	**100%**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Sebaran responden dalam studi ini menurut jabatan pekerjaan memperlihatkan bahwa sebagian besar partisipan berasal dari posisi

Waiters, yaitu sebanyak 26 orang atau sekitar 17% dari total 151 karyawan. Posisi berikutnya yang paling banyak diisi adalah *Grill* dengan 18 responden (12%), serta *Cook* sebanyak 14 responden (9%). Selanjutnya, posisi *Frying* menempati urutan keempat dengan 12 responden (8%), kemudian posisi *Pantry* dan *Steward* masing-masing diisi oleh 11 responden (7%). Posisi *Indo Cook* diisi oleh 10 responden (7%), dan *Butcher* oleh 9 responden (6%).

Sementara itu, *Cook Helper* dan *Kitchen Crew* masing-masing memiliki 6 responden (4%), dan Asisten Kepala Dapur, *Captain*, *Head Kitchen*, *Cleaning Service*, serta Kasir masing-masing diisi oleh 4 responden (3%). Adapun posisi *Captain Pantry* dan *Checker* masing-masing hanya memiliki 2 responden (1%), serta Gudang, HRD, dan Supervisor merupakan posisi dengan jumlah responden paling sedikit, masing-masing sebanyak 1 orang (1%). Distribusi ini menggambarkan keterlibatan yang merata dari berbagai posisi pekerjaan di lingkungan kerja PT. Turen Indah Group (Ocean Garden), dengan dominasi responden yang bekerja pada posisi pelayanan langsung seperti *Waiters dan Grill*.

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden menurut jabatan pekerjaan ditampilkan pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Total	Presentase
SMA/SMK	148	98%
Diploma	1	1%
S1	1	1%
S2	1	1%
Total	**151**	**100%**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Data pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Turen Indah Group (Ocean Garden) sebanyak 148 orang, atau sekitar 98%

dari seluruh jumlah karyawan, tercatat memiliki jenjang pendidikan tertinggi pada tingkat SMA atau SMK. Sementara itu, karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma, Sarjana (S1), dan Magister (S2) masing-masing hanya berjumlah satu orang atau sekitar 1%. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh lulusan pendidikan menengah kejuruan atau setara SMA/SMK.

4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Cabang Ocean Garden

Karakteristik responden menurut cabang ocean garden ditampilkan pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Cabang Ocean Garden

Cabang Ocean Garden	Total	Presentase (%)
Ocean Garden Joglo	15	10%
Ocean Garden Kepanjen	25	17%
Ocean Garden Soehat	42	28%
Ocean Garden Trunojoyo	31	21%
Ocean Garden Turen	38	25%
Total	**151**	**100%**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, responden dalam penelitian ini tersebar di lima lokasi cabang Ocean Garden yang berbeda. Cabang Ocean Garden Soehat menyumbang jumlah responden terbanyak, yaitu 42 orang atau sekitar 28% dari total keseluruhan. Selanjutnya, cabang Ocean Garden Turen menyumbang 38 responden (25%), diikuti oleh Ocean Garden Trunojoyo sebanyak 31 orang (21%), dan Ocean Garden Kepanjen sebanyak 25 orang (17%). Sementara itu, Ocean Garden Joglo menjadi cabang dengan partisipasi responden paling sedikit, yakni hanya 15 orang atau sekitar 10%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan berasal dari cabang Soehat dan Turen, yang menjadi kontribusi utama dalam penyusunan hasil penelitian.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (X)

Dalam studi ini, variabel Kepuasan Kerja (X) dikonstruksi dengan lima indikator pokok, meliputi aspek pekerjaan yang dijalani, kompensasi yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan atasan, serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Kelima indikator tersebut diukur menggunakan sepuluh item pertanyaan yang telah disusun berdasarkan masing-masing indikator, kemudian disebarkan kepada responden melalui kuesioner. Tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X)

P	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	0	0.00	1	0.66	43	28.48	62	41.06	45	29.80	151	100%	4.00
X2	0	0.00	3	1.99	31	20.53	67	44.37	50	33.11	151	100%	4.09
X3	1	0.66	5	3.31	47	31.13	62	41.06	36	23.84	151	100%	3.84
X4	0	0.00	2	1.32	34	22.52	74	49.01	41	27.15	151	100%	4.02
X5	1	0.66	2	1.32	45	29.80	68	45.03	35	23.18	151	100%	3.89
X6	0	0.00	2	1.32	49	32.45	64	42.38	36	23.84	151	100%	3.89
X7	0	0.00	5	3.31	43	28.48	57	37.75	46	30.46	151	100%	3.95
X8	0	0.00	2	1.32	41	27.15	62	41.06	46	30.46	151	100%	4.01
X9	0	0.00	1	0.66	40	26.49	64	42.38	46	30.46	151	100%	4.03
X10	0	0.00	1	0.66	44	29.14	60	39.74	46	30.46	151	100%	4.00
Mean													3.97

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Pernyataan X2 mengenai kecocokan antara pekerjaan dan keahlian memperoleh nilai rata-rata paling tinggi, yakni 4,09. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap tugas yang mereka jalani sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga menumbuhkan rasa puas dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari. Di sisi lain, pernyataan X3

mengenai kesesuaian antara gaji dan beban kerja mencatatkan skor rata-rata terendah sebesar 3,84. Meskipun termasuk dalam kategori cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa ada persepsi di antara responden bahwa imbalan yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan tingkat pekerjaan yang mereka lakukan. Secara umum, nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja mencapai angka 3,97, yang mengindikasikan bahwa responden berada pada tingkat kepuasan yang baik terhadap kondisi kerja mereka. Hasil ini mencerminkan bahwa secara umum, karyawan merasa puas terhadap aspek-aspek utama pekerjaannya, seperti jenis pekerjaan, supervisi, peluang promosi, gaji, serta hubungan dengan rekan kerja, yang secara kolektif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.

4.3.2 Variabel Turnover Intention (Y)

Turnover Intention (Y) sebagai variabel diturunkan dari tiga indikator pokok yang menjadi dasar pembentukannya, yaitu niat meninggalkan pekerjaan, pencarian alternatif, perencanaan pengunduran diri. Ketiga indikator tersebut diukur menggunakan enam item pertanyaan yang telah disusun berdasarkan masing-masing indikator, kemudian disebarkan kepada responden melalui kuesioner. Tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Turnover Intention (Y)

P	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	20	13.25	38	25.17	50	33.11	19	12.58	24	15.89	151	100%	2.93
Y2	36	23.84	33	21.85	40	26.49	24	15.89	18	11.92	151	100%	2.70
Y3	23	15.23	38	25.17	43	28.48	31	20.53	16	10.60	151	100%	2.86
Y4	21	13.91	36	23.84	49	32.45	24	15.89	21	13.91	151	100%	2.92
Y5	29	19.21	34	22.52	46	30.46	22	14.57	20	13.25	151	100%	2.80
Y6	28	18.54	32	21.19	42	27.81	35	23.18	14	9.27	151	100%	2.83
Mean													2.84

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel Distribusi Frekuensi untuk variabel *Turnover Intention* (Y), secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat

niat karyawan untuk meninggalkan organisasi berada dalam kategori menengah cenderung rendah, dengan rata-rata umum sebesar 3,30. Pada item pernyataan Y1 "Ada keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi", tercatat skor rata-rata sebesar 2,93. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki sikap netral hingga tidak menyetujui pernyataan tersebut, walaupun terdapat 15,89% responden yang menyatakan sangat setuju. Ini mengindikasikan adanya keinginan untuk keluar, namun belum begitu kuat. Pernyataan Y2 "Berpikir untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat" memiliki nilai rata-rata yang paling rendah, yaitu 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak secara aktif mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Proporsi tertinggi dari responden untuk kedua pernyataan tersebut berada pada kategori "Netral" dan "Tidak Setuju", yang menunjukkan bahwa meskipun ada indikasi niat untuk keluar, namun belum menjadi keputusan yang mantap. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa intensi turnover di kalangan karyawan masih tergolong sedang dan belum menjadi tren yang mengkhawatirkan, meskipun tetap perlu diperhatikan oleh manajemen.

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasional (Z)

Komitmen Organisasional (Z) disusun atas dasar tiga indikator kunci, yakni afektif, berkelanjutan, dan normatif sebagai elemen pembentuk utamanya, ketiga indikator tersebut diukur menggunakan enam item pertanyaan yang telah disusun berdasarkan masing-masing indikator, kemudian disebarkan kepada responden melalui kuesioner. Tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Z)

P	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	0	0.00	1	0.66	29	19.21	71	47.02	50	33.11	151	100%	4.13
Z2	1	0.66	0	0.00	53	35.10	65	43.05	32	21.19	151	100%	3.84

Z3	2	1.32	10	6.62	38	25.17	62	41.06	39	25.83	151	100%	3.83
Z4	1	0.66	5	3.31	42	27.81	63	41.72	40	26.49	151	100%	3.90
Z5	0	0.00	2	1.32	33	21.85	74	49.01	42	27.81	151	100%	4.03
Z6	0	0.00	2	1.32	34	22.52	74	49.01	41	27.15	151	100%	4.02
Mean													3.96

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasional (Z) menggambarkan tingkat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan data, nilai rata-rata dari enam butir pernyataan tercatat sebesar 3,96, yang mengindikasikan respon dalam kategori setuju dan hampir menyentuh tingkat sangat setuju. Ini menandakan bahwa secara umum, karyawan PT. Turen Indah Group memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Pernyataan Z1, yakni "Merasa senang menjadi bagian dari organisasi", memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,13, dengan mayoritas responden (47,02%) memilih "Setuju" dan 33,11% "Sangat Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan kebanggaan dan kenyamanan saat berada dalam lingkungan perusahaan. Sementara itu, pernyataan Z3, "Kehilangan manfaat jika keluar dari organisasi", mencatat rata-rata 3,83 yang juga berada dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa karyawan merasakan berbagai keuntungan serta dukungan selama bergabung di perusahaan, sehingga mempertimbangkan kembali untuk meninggalkannya.

Secara umum, persepsi positif terhadap elemen komitmen seperti keterikatan emosional, nilai manfaat, dan identifikasi terhadap organisasi tercermin dari dominannya respon "Setuju" dan "Sangat Setuju". Ini mencerminkan bahwa organisasi mampu menciptakan ikatan emosional yang mendalam antara para pekerja dan tempat mereka bekerja.

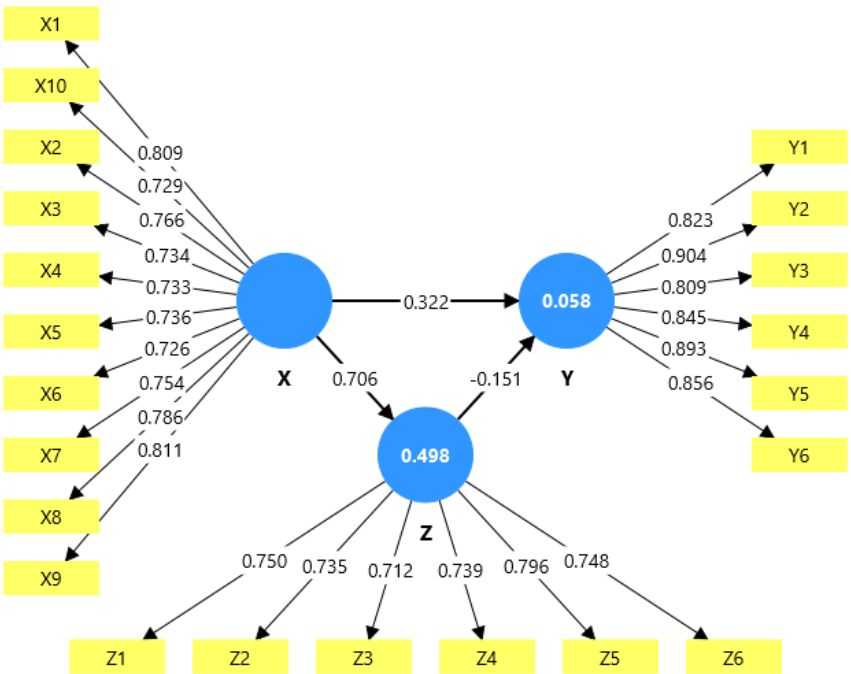
4.4 Hasil Uji Smart-PLS

4.4.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* dalam menganalisis data primer, yang diterapkan guna menilai validitas serta reliabilitas dari tiap konstruk melalui indikator yang digunakan. Selain itu, metode ini digunakan pula untuk mengkaji keterkaitan antar variabel, baik antara variabel dependen (endogen) maupun independen (eksogen). Evaluasi terhadap kualitas rancangan model pengukuran *(outer model)* serta model struktural *(inner model)* juga dilakukan melalui pendekatan ini.

Rancangan model struktural bertujuan memperlihatkan keterkaitan kausal antara variabel-variabel laten. Uji reliabilitas serta validitas konstruk dijabarkan melalui tahapan *outer model*, yang ditampilkan dalam ilustrasi di bawah ini:

Gambar 4. 2 Outer Model



4.4.1.1 Uji Validitas Konvergen *(convergen validity)*

Hair et al. (2019) menyatakan bahwa indikator dianggap memiliki konvergen validitas yang memadai apabila nilai *outer loading*-nya melebihi angka 0,70. Angka tersebut mencerminkan bahwa indikator secara signifikan mampu menggambarkan variabel laten, sehingga makin besar nilai *loading factor*-nya, maka makin kuat pula indikator tersebut dalam merepresentasikan konstruk yang dimaksud.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Konvergen

Indikator	**Nilai *Outer Loading***	***Average Variance Extracted* (AVE)**	**Keterangan**
Kepuasan Kerja			
X1	0.809	0.576	Valid
X2	0.766		Valid
X3	0.734		Valid
X4	0.733		Valid
X5	0.736		Valid
X6	0.726		Valid
X7	0.754		Valid
X8	0.786		Valid
X9	0.811		Valid
X10	0.729		Valid
Turnover Intention			
Y1	0.823	0.732	Valid
Y2	0.904		Valid
Y3	0.809		Valid
Y4	0.845		Valid
Y5	0.893		Valid
Y6	0.856		Valid
Komitmen Organisasional			
Z1	0.750	0.558	Valid
Z2	0.735		Valid
Z3	0.712		Valid
Z4	0.739		Valid
Z5	0.796		Valid
Z6	0.748		Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, semua indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7, dan nilai *AVE* pada tiap konstruk melebihi angka 0,5. Hal ini menandakan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi syarat validitas konvergen dengan baik. Maka dari itu, seluruh indikator dinilai layak dan sah untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

4.4.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan pendapat Henseler, Ringle, dan Sarstedt (2015), validitas diskriminan dinyatakan tercapai apabila nilai *HTMT* berada di bawah 0,90. Apabila nilai *HTMT* melebihi batas tersebut, maka hal itu dapat mengisyaratkan kendala dalam membedakan antar konstruk,

Tabel 4. 10 Heterotrait-monotrait

	X. Kepuasan Kerja	**Y. *Turnover Intention***	**Z. Komitmen Organisasional**
X. Kepuasan Kerja			
Y. *Turnover Intention*	0.216		
Z. Komitmen Organisasional	0.789	0.191	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dalam studi ini, pengujian terhadap validitas diskriminan menggunakan pendekatan rasio *heterotrait-monotrait (HTMT).* Dari hasil yang diperoleh, seluruh nilai *HTMT* tercatat di bawah ambang batas 0,90. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk dapat dibedakan dengan jelas, tanpa terjadi percampuran atau tumpang tindih antar variabel yang diuji.

Di samping itu, uji validitas diskriminan turut dilakukan melalui nilai *Cross Loading*, yang mana suatu indikator dianggap valid apabila nilai *loading*-nya terhadap konstruk asal lebih besar dibandingkan korelasinya terhadap konstruk berbeda. Tabel berikut menyajikan hasil *Cross Loading* dari tiap indikator secara rinci:

Tabel 4. 11 Nilai Cross Loading

	X. Kepuasan Kerja	Y. *Turnover Intention*	Z. Komitmen Organisasional
X1	0.809	0.265	0.587
X2	0.766	0.100	0.594
X3	0.734	0.149	0.571
X4	0.733	0.246	0.535
X5	0.736	0.272	0.488
X6	0.726	0.226	0.547
X7	0.754	0.105	0.546
X8	0.786	0.040	0.493
X9	0.811	0.089	0.521
X10	0.729	0.095	0.428
Y1	0.087	0.823	0.041
Y2	0.159	0.904	0.021
Y3	0.156	0.809	0.123
Y4	0.215	0.845	0.104
Y5	0.227	0.893	0.041
Y6	0.189	0.856	0.078
Z1	0.545	-0.081	0.750
Z2	0.480	0.093	0.735
Z3	0.426	0.171	0.712
Z4	0.545	0.232	0.739
Z5	0.604	0.057	0.796
Z6	0.538	-0.121	0.748

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11, tampak bahwa nilai *loading factor* setiap indikator terhadap konstruk asal lebih besar dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator secara valid merepresentasikan konstruk yang diukur.

4.4.1.3 Uji Reliabilitas (Reliability)

Dalam pendekatan *SEM-PLS*, sebuah konstruk dinilai reliabel apabila nilai *Composite Reliability* serta *Cronbach's Alpha* melampaui angka ambang 0,70. Berdasarkan kriteria tersebut, semua konstruk dalam studi ini dapat dikatakan menunjukkan reliabilitas yang memadai. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Hair et al. (2021), yang mengemukakan bahwa angka di atas 0,70 mencerminkan konsistensi internal yang dapat diterima dan layak dalam menilai model pengukuran. Nilai reliabilitas masing-masing konstruk tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4. 12 Reliability Test

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X. Kepuasan Kerja	0.918	0.920	0.931
Y. *Turnover Intention*	0.929	0.967	0.942
Z. Komitmen Organisasional	0.842	0.846	0.883

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Pengujian terhadap reliabilitas dilakukan pada item-item kuesioner yang sebelumnya telah dinyatakan sahih, sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.12. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh konstruk memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* di atas angka 0,7. Ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam model memiliki konsistensi internal yang memadai dan tidak ditemukan masalah berkaitan dengan reliabilitas maupun indikator dalam model yang dianalisis.

4.4.2 Uji Model Struktural atau Inner Model

Penilaian terhadap model struktural *(inner model)* difokuskan pada menguji hubungan antar konstruk serta mengidentifikasi keberartian dari keterkaitan yang terbentuk di antara variabel-variabel tersebut, serta mengukur besar pengaruh antar variabel berdasarkan nilai kontribusi yang tercermin melalui *R-square*. Penilaian model ini dilaksanakan dengan

memeriksa nilai *R-square* sebagai acuan untuk menguji signifikansi konstruk yang terdapat, melalui koefisien jalur yang terbentuk dalam model tersebut.

4.4.2.1 Nilai *R-square*

R-square adalah ukuran yang dipakai untuk menilai sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat dalam sebuah model. Menurut Hair et al. (2021), *R-square* menggambarkan kekuatan prediksi dari model struktural, dengan nilai 0,75 termasuk kategori tinggi, 0,50 sedang, dan 0,25 rendah. Semakin besar nilai *R-square*, maka makin baik kemampuan model dalam menjelaskan perubahan konstruk yang dianalisis, sehingga mencerminkan kualitas hubungan antar variabel yang lebih kuat.

Tabel 4. 13 Hasil R-Square

Indikator	R Square	R Square Adjusted
Y. *Turnover Intention*	0.294	0.280
Z. Komitmen Organisasional	0.498	0.495

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan nilai *R Square* variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,294, yang mengindikasikan bahwa 29,4% perubahan dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Nilai ini melebihi batas minimal yang direkomendasikan yakni 0,25, sehingga model dianggap sudah cukup baik dalam merepresentasikan variabel dependen tersebut.

Nilai *R Square* untuk variabel Komitmen Organisasional (Z) tercatat sebesar 0,498, yang berarti hampir 49,8% perubahan dalam Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,495 menunjukkan

bahwa model memiliki kestabilan dan konsistensi yang baik setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel prediktor yang digunakan.

4.4.2.2 Nilai *Q-square*

Pengujian ini dilakukan untuk menilai kualitas model struktural, terutama dalam mengukur sejauh mana konstruksi mampu menghasilkan nilai yang akurat serta dalam memperkirakan parameter-parameter yang digunakan. Sebuah model dianggap memiliki kualitas yang semakin baik apabila nilai Q^2 mendekati angka 1. Adapun nilai Q^2 yang valid berada dalam rentang antara 0 dan 1 ($0 < Q^2 < 1$), yang menunjukkan kemampuan prediktif model terhadap data observasi.

Tabel 4. 14 Hasil Q-Square

Variabel	Q^2
Y. *Turnover Intention*	0.311
Z. Komitmen Organisasional	0.479

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari hasil analisis tabel di atas, nilai Q^2 untuk variabel *turnover intention* (Y) tercatat sebesar 0,311, yang menandakan bahwa model ini memiliki kemampuan prediksi yang memadai terhadap variabel tersebut. Nilai ini sesuai dengan kriteria karena berada di antara 0 dan 1, serta melewati batas minimum 0,25 yang biasanya digunakan sebagai standar kelayakan model dalam aspek prediktif.

Sedangkan untuk variabel Komitmen Organisasional (Z), nilai Q^2 yang diperoleh adalah 0,479, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki kemampuan prediksi yang tergolong kuat dari variabel-variabel eksogen dalam model. Secara keseluruhan, nilai Q^2 pada kedua konstruk endogen tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik, sehingga dapat dimanfaatkan untuk memperkirakan variabel *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasional dengan memadai dalam lingkup penelitian ini.

4.4.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan penjelasan Hair et al. (2021), pengujian signifikansi ditentukan melalui dua ukuran utama, yakni *p-value* dan *t-statistic*. Sebuah hubungan dikatakan signifikan apabila nilai *p-value* di bawah 0,05 dan nilai *t-statistic* melewati angka 1,96, yang mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Sebaliknya, jika *p-value* lebih dari 0,05 dan *t-statistic* kurang dari 1,96, maka hubungan tersebut tidak dianggap signifikan, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Pendekatan ini memastikan interpretasi hasil analisis berdasarkan standar statistik yang lazim digunakan dalam metode *PLS-SEM*.

Tabel 4. 15 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X -> Y	0.322	0.344	0.109	2.968	0.003
X -> Z	0.706	0.712	0.084	3.824	0.000
Z -> Y	0.300	0.295	0.105	2.857	0.005

Tabel 4. 16 Total Inderect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X -> Z -> Y	0.210	0.215	0.090	2.333	0.020

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Penelitian ini mengkaji bagaimana Kepuasan Kerja (X) memengaruhi *Turnover Intention* (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Komitmen Organisasional (Z) sebagai variabel mediasi. Hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat secara rinci pada

Tabel 4.15. Hasil uji menunjukkan bahwa semua hubungan antar konstruk berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Hubungan langsung antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* nilai *t-statistik*-nya adalah 2,968 dan untuk nilai *p-value* 0,003, menandakan signifikansi karena nilai tersebut di bawah batas 0,05.

Selanjutnya, hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional memperlihatkan nilai *t-statistik*-nya sebesar 3.824 dan untuk nilai p-value 0,000, yang menunjukkan tingkat signifikansi sangat tinggi. Sementara itu, jalur dari Komitmen Organisasional menuju *Turnover Intention* juga terbukti signifikan dengan *t-statistik* 2,857 dan *p-value* 0,005.

Selain itu, analisis jalur tidak langsung (mediasi) dari variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional (X → Z → Y) menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai *t-statistik* sebesar 2,333 dan *p-value* sebesar 0,020. Temuan ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional menjadi mediator efektif, di mana kepuasan kerja yang meningkat mendorong komitmen lebih tinggi dan menurunkan niat keluar.

H1: Kepuasan Kerja (X) Memiliki Pengaruh Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur *(path coefficients)*, hipotesis pertama terbukti bahwa Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistik* sebesar 2,968 yang melampaui batas kritis 1,96 dan *p-value* sebesar 0,003 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka niat untuk keluar dari organisasi semakin rendah.

H2: Kepuasan Kerja (X) Memiliki Pengaruh Terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Pada hipotesis kedua (H2), penelitian menguji pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasional (Z). Hasil pengujian menunjukkan *t-statistik* sebesar 3.824 dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai-nilai ini memenuhi syarat signifikansi statistik, maka hipotesis H2 dinyatakan diterima. Temuan ini menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka komitmen mereka terhadap organisasi juga semakin meningkat.

H3: Komitmen Organisasional (Z) Memiliki Pengaruh Terhadap Turnover Intention (Y)

Pada hipotesis ketiga (H3), yang menguji pengaruh Komitmen Organisasional (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y), didapatkan nilai *t-statistik* sebesar 2,968 dan *p-value* sebesar 0,003. Angka-angka tersebut menunjukkan tingkat signifikansi yang kuat, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Artinya, karyawan dengan komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya memiliki niat yang lebih rendah untuk keluar dari pekerjaannya.

H4: Komitmen Organisasional (Z) Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja (X) Terhadap Turnover Intention (Y)

Hipotesis keempat (H4) menguji peran Komitmen Organisasional (Z) sebagai mediator antara Kepuasan Kerja (X) dan *Turnover Intention* (Y). Pada jalur tidak langsung $X \rightarrow Z \rightarrow Y$, hasil analisis menunjukkan nilai *t-statistik* sebesar 2,333 dan *p-value* sebesar 0,020. Hipotesis H4 dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional secara signifikan menjembatani hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*, di mana kepuasan kerja yang lebih tinggi mendorong komitmen karyawan dan mengurangi niat keluar.

4.5 Pembahasan

Tujuan dari bagian pembahasan ini adalah untuk menjelaskan hasil analisis yang telah diperoleh dengan menginterpretasikan keterkaitan antar variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Peneliti juga akan mengulas implikasi dari temuan tersebut, khususnya terkait penerimaan atau penolakan hipotesis berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden di lapangan. Dengan demikian, pada bagian ini akan dilakukan pembahasan mendalam mengenai hubungan antara Kepuasan Kerja (X), Komitmen Organisasional (Z), dan *Turnover Intention* (Y) untuk memahami pola pengaruh antar variabel yang sudah ditemukan secara lebih rinci.

4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Ditemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan Ocean Garden. Temuan ini menegaskan bahwa ketika tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan meningkat, maka kemungkinan niat mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin berkurang.

Dalam kerangka teori perilaku organisasi, kepuasan kerja dianggap sebagai respons emosional positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja secara menyeluruh. Ketika karyawan mendapatkan penghargaan, kompensasi yang pantas, menjalin hubungan harmonis dengan kolega dan atasan, serta memperoleh kesempatan untuk berkembang dalam karier, mereka biasanya lebih memilih bertahan dan menunjukkan loyalitas tinggi terhadap organisasi.

Indikator "Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya" memperoleh skor rata-rata tertinggi dalam variabel ini, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa cocok dan nyaman dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Hal ini menjadi indikator penting bahwa adanya kesesuaian antara kompetensi dan tuntutan pekerjaan akan mendorong kepuasan kerja dan memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Dari berbagai penelitian terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah dua faktor utama yang signifikan memengaruhi niat keluar karyawan. Studi oleh Na Li et al. (2020) mengungkapkan bahwa komitmen pada organisasi secara langsung meningkatkan kepuasan kerja dan sekaligus menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan Hasil yang sejalan juga dikemukakan oleh Fathul Bachri dan Solekah (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi niat keluar karyawan tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Faridah et al. (2022) turut memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama berkontribusi pada kecenderungan karyawan untuk resign, meskipun ada faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Secara umum, semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, semakin rendah pula kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Dalam pandangan Islam, semangat bekerja secara maksimal dan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi juga merupakan kewajiban moral dan spiritual. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ١٠٥

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerja lah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang orang mukmin akan melihat pekerjaan mu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Menurut Tafsir Kementerian Agama Republik Indonesia (2019), ayat tersebut mengandung dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh keikhlasan, karena setiap upaya manusia akan dipantau dan dinilai oleh Allah SWT. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

dan komitmen terhadap organisasi bukan hanya berpengaruh pada aspek duniawi, tetapi juga memiliki makna ibadah jika dilakukan dengan niat yang tulus dan profesionalisme yang tinggi.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih loyal dan terikat pada perusahaan. Hasil ini sejalan dengan studi Wajdi & Nafisa (2023), Jimmy Susilo & Satrya (2019), serta Abuzar Khan dkk. (2021), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan komitmen dan menurunkan potensi *turnover*.

Secara psikologis, ketika individu merasa pekerjaannya sesuai dengan harapan dan memberikan nilai personal maupun profesional, maka akan tumbuh loyalitas yang memperkuat komitmen terhadap tujuan dan visi organisasi. Karyawan yang puas akan lebih cenderung menyelaraskan tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi, serta lebih bersedia untuk bertahan dalam jangka panjang.

Dari perspektif Islam, pentingnya kepuasan dalam bekerja juga dapat dikaitkan dengan QS. Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ ٧٧

Artinya: "Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."

Dalam Tafsir Kementerian Agama Republik Indonesia (2019), ayat tersebut menegaskan bahwa manusia diperintahkan untuk mengejar kebahagiaan akhirat melalui perbuatan baik dan ketaatan, namun tidak

mengabaikan kesejahteraan dan tanggung jawab di dunia. Di tempat kerja, ini berarti bahwa salah satu tanggung jawab dunia yang harus dikelola secara efektif adalah menciptakan lingkungan kerja yang santun, seimbang, dan mendukung. Menjaga profesionalisme juga merupakan aspek agama, dan kebahagiaan kerja adalah salah satu cara untuk mengungkapkan rasa syukur atas anugerah kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek penting yang mendorong terbentuknya komitmen terhadap organisasi.

4.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan dan negatif memengaruhi keinginan untuk pindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung tidak akan berhenti dari pekerjaan mereka jika mereka memiliki rasa loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Pekerja biasanya lebih cenderung bertahan dengan perusahaan dan terus memberikan kontribusi berkelanjutan terhadap pencapaian tujuan bersama jika mereka memiliki ikatan emosional yang kuat, loyalitas, dan keyakinan terhadap visi dan prinsip organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Kristanti et al. dari tahun 2021, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi afektif dapat berfungsi sebagai faktor mediasi yang kuat dalam menurunkan niat berpindah, terutama ketika insentif finansial tidak mampu mempertahankan karyawan. Hal ini menandakan bahwa keterikatan emosional pada organisasi memiliki pengaruh lebih besar dalam menurunkan intensi *turnover* dibandingkan sekadar imbalan materi.

Pengembangan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi tetapi juga memperkuat komitmen organisasi, menurut penelitian Rawashdeh et al. (2022). Komitmen tersebut secara langsung memberikan pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, sehingga strategi pengembangan SDM yang komprehensif perlu diimbangi dengan upaya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, Tran et al. (2020) di sektor publik menjelaskan bahwa komite organisasi berfungsi sebagai mediator yang kuat antara insentif dan tujuan untuk mencapai keberhasilan terkait pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi tinggi dan tidak ada penyimpangan organisasi, pergantian karyawan masih cukup tinggi.

Dari sudut pandang Islam, komitmen terhadap amanah kerja merupakan bagian dari akhlak mulia yang sangat dijunjung tinggi. Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Baqarah ayat 177:

لَيْسَ الْبِرَّ اَنْ تُوَلُّوْا وُجُوْهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلٰكِنَّ الْبِرَّ مَنْ اٰمَنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
وَالْمَلٰۤىِٕكَةِ وَالْكِتٰبِ وَالنَّبِيّٖنَۚ وَاٰتَى الْمَالَ عَلٰى حُبِّهٖ ذَوِى الْقُرْبٰى وَالْيَتٰمٰى وَالْمَسٰكِيْنَ وَابْنَ
السَّبِيْلِۙ وَالسَّاۤىِٕلِيْنَ وَفِى الرِّقَابِۚ وَاَقَامَ الصَّلٰوةَ وَاٰتَى الزَّكٰوةَۚ وَالْمُوْفُوْنَ بِعَهْدِهِمْ اِذَا عٰهَدُوْاۚ
وَالصّٰبِرِيْنَ فِى الْبَاْسَاۤءِ وَالضَّرَّاۤءِ وَحِيْنَ الْبَاْسِۗ اُولٰۤىِٕكَ الَّذِيْنَ صَدَقُوْاۗ وَاُولٰۤىِٕكَ هُمُ الْمُتَّقُوْنَ ﴿١٧٧﴾

Artinya: "Kebajikan itu bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat, melainkan kebajikan itu ialah (kebajikan) orang yang beriman kepada Allah, hari Akhir, malaikat-malaikat, kitab suci, dan nabi-nabi; memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang miskin, musafir, peminta-minta, dan (memerdekakan) hamba sahaya; melaksanakan salat; menunaikan zakat; menepati janji apabila berjanji; sabar dalam kemelaratan, penderitaan, dan pada masa peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa."

Dalam Tafsir al-Maraghi karya Ahmad Musthafa al-Maraghi (1946) dijelaskan bahwa bagian dari keimanan yang sejati adalah kemampuan seseorang menepati janji dan menunjukkan kesabaran serta loyalitas dalam menjalani tanggung jawabnya. Hal ini berlaku termasuk dalam konteks pekerjaan atau pengabdian kepada organisasi. Keteguhan dalam memegang komitmen merupakan cerminan dari sifat orang bertakwa, yang tidak mudah tergoda untuk meninggalkan amanah hanya karena godaan eksternal semata.

Dengan demikian, komitmen organisasional bukan hanya faktor psikologis yang memengaruhi keberlangsungan kerja karyawan, tetapi juga mencerminkan nilai integritas dan tanggung jawab dalam perspektif spiritual. Semakin kuat komitmen terhadap organisasi, semakin kecil kemungkinan karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja, karena mereka menyadari pentingnya mempertanggungjawabkan peran dan janji yang telah mereka emban.

4.6.4 Komitmen Organisasional sebagai Mediasi antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Menurut temuan studi tersebut, komitmen organisasi secara signifikan dan negatif memediasi hubungan antara keinginan untuk pindah kerja dan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa ketika pekerja merasa bahagia dengan posisi mereka, mereka cenderung tidak ingin langsung keluar dan lebih berdedikasi pada perusahaan, yang pada akhirnya membuat mereka cenderung bertahan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang dapat menghambat keinginan karyawan untuk pindah kerja, menurut penelitian Bachri dan Solekah (2021). Oleh karena itu, komitmen organisasi berperan sebagai mediator untuk meningkatkan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Temuan serupa diperoleh dari penelitian Susilo dan Satrya (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memegang pengaruh signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention. Komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat seiring dengan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menurunkan kemungkinan mereka untuk memutuskan keluar.

Demikian pula, komitmen organisasi dapat menjadi penyangga hubungan antara unsur-unsur psikologis di tempat kerja (termasuk kepuasan kerja dan lingkungan kerja) dan keinginan berpindah kerja, menurut temuan

studi yang dilakukan oleh Yunitasari dkk. pada tahun 2023. Ketahanan karyawan terhadap tekanan internal dan eksternal diperkuat oleh komitmen mereka terhadap perusahaan.

Dari sudut pandang Islam, Al-Qur'an juga menekankan perlunya mengembangkan pengabdian pada pekerjaan. Allah SWT menyatakan dalam QS. An-Nisa: 58:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."

Dalam Tafsir al-Misbah oleh M. Quraish Shihab (2001), ayat ini menjelaskan bahwa menunaikan amanah (termasuk amanah dalam pekerjaan dan tanggung jawab kepada organisasi) adalah perintah langsung dari Allah SWT. Komitmen terhadap tugas dan organisasi merupakan bentuk nyata dari pelaksanaan amanah tersebut. Ketika individu memiliki kepuasan dalam bekerja dan menumbuhkan komitmen terhadap pekerjaannya sebagai amanah dari Allah, maka ia tidak mudah tergoda untuk berpindah tanpa alasan yang kuat.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention di antara karyawan Ocean Garden yang bekerja untuk PT. Turen Indah Group, dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hasil berikut diambil dari analisis yang dilakukan menggunakan SmartPLS 4:

1. Turnover Intention dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa karyawan cenderung tidak meninggalkan perusahaan jika mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Komitmen organisasi juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa pekerja yang senang dengan kondisi kerja mereka cenderung lebih berdedikasi dan terikat pada organisasi.
3. Telah dibuktikan bahwa komitmen organisasi secara signifikan dan negatif mempengaruhi turnover intention. Karyawan yang lebih berdedikasi pada perusahaan cenderung tidak ingin meninggalkan perusahaan.
4. Hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention dimediasi oleh komitmen organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kerja berdampak langsung pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan, tetapi juga meningkatkan loyalitas kepada perusahaan.

Secara keseluruhan, temuan studi ini mendukung nilai strategis komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam menurunkan keinginan berpindah kerja. Hasil ini konsisten dengan teori organisasi kontemporer, yang menyoroti perlunya membangun lingkungan kerja yang positif untuk menumbuhkan loyalitas karyawan dan menurunkan keinginan untuk mengundurkan diri.

5.2 Saran

Berikut ini beberapa saram yang dapat dibuat berdasarkan temuan penelitian:

1. Untuk Manajemen Ocean Gardens

   Disarankan agar organisasi terus meningkatkan elemen-elemen yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaji yang adil, tempat kerja yang nyaman, peluang untuk kemajuan profesional, dan interaksi interpersonal yang ramah. Untuk menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan, penting juga untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan melalui pemberdayaan, pelatihan, dan menanamkan nilai-nilai perusahaan.

2. Untuk Peneliti Masa Depan

   Salah satu kelemahan penelitian ini adalah terbatas pada satu unit bisnis dalam satu perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif, disarankan agar peneliti masa depan memperluas cakupan item penelitian dan orang-orang. Untuk memeriksa dampaknya terhadap *turnover intention* secara lebih menyeluruh, faktor-faktor tambahan termasuk stres kerja, kepemimpinan transformasional, dan motivasi dapat ditambahkan.

DAFTAR PUSTAKA

Abduh, M. & Rida, R. (1911). *Tafsir al-Manar (edisi Al-Misbah).* Kairo: Al-Matba'ah al-Mishriyyah.

Al-Ghazali, A. H. M. (2005). *Ihya' Ulumuddin (Jilid 4).* Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.

Al-Nawawi, Y. (2005). *Syarh Shahih Muslim*. Kairo: Dar al-Hadits.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2013). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

As-Suyuthi, J. (2004). *Al-Ashbah wa an-Nazair fi Qawaid wa Furu' Fiqh asy-Syafi'iyyah*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.

Bothma, F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the *Turnover Intention* scale. *SA Journal of Human Resource Management, 11*(1), 1–12.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In *Modern Methods for Business Research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.

Departemen Agama RI. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI

Ekowati, V. M., & Mu'is, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap personal Value Dan Perilaku Ihsan Pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *IQTISHODUNA*, 13(1), 56-54.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39–50.

Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.

Hamka. (1983). *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Pustaka Panjimas.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 43*(1), 115–135.

Ibnu Katsir, I. (2000). *Tafsir al-Qur'an al-'Azhim (Jilid 4).* Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.

Kamali, M. H. (1991). *Islam and Work Ethics*. Kuala Lumpur: Institute of Islamic Understanding Malaysia (IKIM).

Kementerian Urusan Agama Islam Saudi Arabia. (2010). *Tafsir al-Muyassar*. Riyadh: Mujamma' al-Malik Fahd li Thiba'at al-Mushaf asy-Syarif.

Khan, R. B. (2022). Mediation role of work flexibility on the linking of work-family conflict and job satisfaction. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 9*(1), 87–93.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*(3), 493–522.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224–247.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic methods for calculating indirect effects in multiple mediator models. *Multivariate Behavioral Research, 43*(3), 37–75.

Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover*. Iowa State University Press.

Qaradawi, Y. (1995). *Nilai dan Etika Kerja dalam Islam (terj. As'ad Yasin).* Jakarta: Gema Insani Press.

Qutb, S. (1990). *Fi Zilal al-Qur'an,* Jilid 10. Kairo: Dar al-Syuruq.

Riduwan, & Kuncoro. (2011). *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Stone, M. (1974). Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological), 36*(2), 111–147.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, *Turnover Intention*, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259–293.

Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Generasi Z di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis, 7*(1), 486–499.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

Nama Lengkap	: Rafli Noer Efendi
Tempat, Tanggal Lahir	: Malang, 26 Juni 2003
Alamat Asal	: Jl. Diponegoro, No.29, RT.16, RW.02, Kec. Gondanglegi, Kab. Malang, Jawa Timur, 65174
Alamat Domisili Malang	: Jl. Diponegoro, No.29, RT.16, RW.02, Kec. Gondanglegi, Kab. Malang, Jawa Timur, 65174
Telepon	: 085156395776
Email	: raflinoerefendi1@gmail.com

Pendidikan Formal

2018-2021	: MAN 1 Kab. Malang
2015-2018	: MTsN 1 Kab. Malang
2009-2015	: SD Islam Dewi Masyithoh
2008-2009	: TK Islam Dewi Masyithoh

Pendidikan Non-Formal

2022-2023	: English Languace Center (ELS) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2021-2022	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2022-2023 : Anggota Organisasi Jephret Club

Malang, 16 Juni 2025

Penulis

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
DAFTAR PERTANYAAN

1. Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Pekerjaan itu sendiri						
1	Pekerjaan saya memiliki tantangan dan variasi tugas					
2	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya					
Gaji						
1	Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
2	Gaji saya cukup bersaing dibandingkan perusahaan lain yang sejenis					
Kesempatan Promosi						
1	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan di perusahaan ini					
2	Kebijakan promosi di perusahaan ini dijalankan secara adil					
Dukungan Atasan						
1	Atasan saya menunjukkan sikap profesional.					
2	Atasan saya memberikan dukungan terhadap pekerjaan saya					
Hubungan dengan Rekan Kerja						
1	Rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama					
2	Hubungan antar karyawan di tempat saya bekerja terjalin dengan baik					

2. Turnover Intention

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Niat untuk Keluar						
1	Saya pernah memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan ini					
2	Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat					
Mencari Alternatif Lain						
1	Saya aktif mencari informasi tentang lowongan kerja di tempat lain					

2	Saya sering membandingkan pekerjaan ini dengan tawaran kerja dari perusahaan lain					
Rencana Pengunduran Diri						
1	Saya sudah memiliki rencana untuk mengundurkan diri dari pekerjaan ini					
2	Saya telah menetapkan waktu tertentu kapan saya akan keluar dari perusahaan ini					

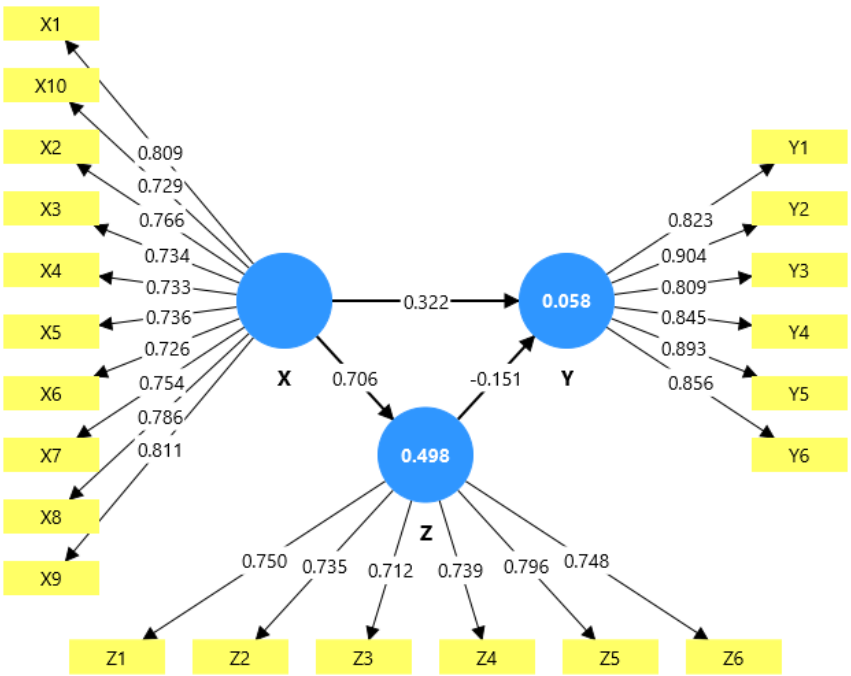
3. Komitmen Organisasional

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Komitmen Emosional (Afektif)						
1	Saya merasa senang menjadi bagian dari perusahaan ini.					
2	Saya memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan ini.					
Komitmen karena Pertimbangan Manfaat (Berkelanjutan)						
1	Jika saya keluar dari perusahaan ini, saya merasa akan kehilangan banyak hal.					
2	Keluar dari perusahaan ini bisa memengaruhi kestabilan hidup saya.					
Komitmen karena Rasa Tanggung Jawab (Normatif)						
1	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bekerja di perusahaan ini.					
2	Saya bertahan di perusahaan ini karena merasa itu adalah keputusan yang tepat dan baik.					

Lampiran 3 Hasil Uji SEM-PLS

1. Validitas Konvergen

A. Gambar Outer Model



B. Outer Loading

Indikator	Nilai *Outer Loading*	*Average Variance Extracted* (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja			
X1	0.809	0.576	Valid
X2	0.766		Valid
X3	0.734		Valid
X4	0.733		Valid
X5	0.736		Valid
X6	0.726		Valid
X7	0.754		Valid
X8	0.786		Valid
X9	0.811		Valid
X10	0.729		Valid
Turnover Intention			
Y1	0.823	0.732	Valid
Y2	0.904		Valid
Y3	0.809		Valid
Y4	0.845		Valid
Y5	0.893		Valid
Y6	0.856		Valid
Komitmen Organisasional			
Z1	0.750	0.558	Valid
Z2	0.735		Valid
Z3	0.712		Valid
Z4	0.739		Valid
Z5	0.796		Valid
Z6	0.748		Valid

2. Discriminant Validity

	X. Kepuasan Kerja	Y. *Turnover Intention*	Z. Komitmen Organisasional
X. Kepuasan Kerja			
Y. *Turnover Intention*	0.216		
Z. Komitmen Organisasional	0.789	0.191	

3. *Croncbach's Alpha & Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X. Kepuasan Kerja	0.918	0.920	0.931
Y. *Turnover Intention*	0.929	0.967	0.942
Z. Komitmen Organisasional	0.842	0.846	0.883

4. *R-square*

Indikator	R Square	R Square Adjusted
Y. *Turnover Intention*	0.294	0.280
Z. Komitmen Organisasional	0.498	0.495

5. *Q-Square*

Variabel	Q^2
Y. *Turnover Intention*	0.311
Z. Komitmen Organisasional	0.479

6. *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X -> Y	0.322	0.344	0.109	2.968	0.003
X -> Z	0.706	0.712	0.084	3.824	0.000
Z -> Y	0.300	0.295	0.105	2.857	0.005

7. *Total Inderect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X -> Z -> Y	0.210	0.215	0.090	2.333	0.020

Lampiran 4 Bebas Plagiasi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Rafli Noer Efendi
NIM : 210501110201
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA OCEAN GARDEN**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	15%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Juni 2025
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5 Jurnal Bimbingan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM	: 210501110201
Nama	: Rafli Noer Efendi
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Dosen Pembimbing	: Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi	: **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA OCEAN GARDEN**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	7 Maret 2025	Pada pertemuan ini, saya melakukan konsultasi awal dengan dosen pembimbing untuk membahas rencana judul skripsi. Dalam diskusi tersebut, dosen menyarankan agar fokus penelitian diarahkan pada variabel kepuasan kerja, turnover intention, dan komitmen organisasional. Selain itu, saya juga diarahkan untuk mulai menyusun latar belakang masalah, rumusan masalah, serta tujuan penelitian. Hasil konsultasi ini menjadi dasar awal dalam menyusun Bab I.	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	28 Maret 2025	Pertemuan kedua ini berfokus pada revisi Bab I berdasarkan masukan sebelumnya serta penyusunan awal Bab II yang membahas landasan teori. Saya mempresentasikan teori-teori awal mengenai kepuasan kerja dan turnover intention berdasarkan sumber-sumber ilmiah terkini. Dosen pembimbing memberikan arahan untuk memperkuat referensi dan menyusun definisi variabel dengan gaya ilmiah yang konsisten	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	14 April 2025	Pada bimbingan ketiga, saya menyampaikan perkembangan isi lengkap Bab II. Fokus utama pada pertemuan ini adalah memperjelas indikator dari masing-masing variabel, seperti indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2011) dan indikator komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1991). Dosen memberikan masukan agar indikator didukung dengan penjelasan teoritis dan referensi yang relevan.	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	21 April 2025	Pertemuan keempat difokuskan pada finalisasi Bab III, yaitu Metode Penelitian. Saya menyampaikan rancangan metode penelitian secara lengkap, termasuk jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, serta penyesuaian pada indikator variabel sesuai masukan dari bab sebelumnya. Dosen	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

		menyetujui pendekatan PLS-SEM sebagai metode analisis yang akan digunakan.		
5	25 April 2025	Pada bimbingan kelima, saya mulai membahas Bab IV yang berisi uji validitas konvergen dan diskriminan (Outer Model PLS). Saya menunjukkan hasil analisis awal menggunakan SmartPLS dan menjelaskan nilai loading factor, AVE, dan composite reliability. Dosen mengingatkan agar interpretasi hasil lebih diperkuat dengan teori dan batasan-batasan baku.	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	19 Mei 2025	Pertemuan ini membahas hasil revisi Bab IV, khususnya pada uji inner model yang meliputi R-square, Q-square, serta uji signifikansi jalur (path coefficient). Saya juga menampilkan hasil pengujian hipotesis sementara dan menerima arahan untuk memperjelas keterkaitan antarvariabel serta menyesuaikan penggambaran model.	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	5 Juni 2025	Pada bimbingan ketujuh, saya merevisi bagian pembahasan Bab IV berdasarkan masukan sebelumnya. Saya mencoba mengaitkan hasil temuan dengan teori-teori yang telah dibahas dalam Bab II, serta membandingkan hasil penelitian dengan studi terdahulu. Pembimbing meminta agar pembahasan dibuat lebih analitis, bukan hanya deskriptif.	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	12 Juni 2025	Pertemuan ini difokuskan pada penyusunan Bab V (Kesimpulan dan Saran) serta penyelesaian analisis lanjutan pada model PLS-SEM, termasuk uji mediasi menggunakan bootstrapping. Saya mempresentasikan hasil pengujian efek mediasi dari Komitmen Organisasional terhadap hubungan antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. Dosen memberi catatan untuk memperkuat interpretasi hasil serta memperjelas implikasi praktis dari penelitian.	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 12 Juni 2025
Dosen Pembimbing

Ryan Basith Fasih Khan, M.M