

Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100

Wachid Hasyim¹, Lestari Ayu Jayantika²

Universitas Pelita Bangsa
Jl. Inspeksi Kalimalang Kab. Bekasi
E-mail: hasyimwachid2@gmail.com¹, lestariaayu@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* karyawan. metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kawasan Industri MM2100 dengan sebanyak 100 orang. Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Intensi *Turnover* karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* karyawan Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover*. Nilai Koefisien determinasi adalah sebesar 0,820 yang berarti variasi perubahan Intensi *Turnover* karyawan di Kawasan Industri MM2100 dipengaruhi Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 82%. Sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Intensi Turnover

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Career Development, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intentions. the method used in this study using quantitative methods. The sample in this study were employees who worked in the MM2100 Industrial Estate with as many as 100 people. Statistical analysis performed included multiple linear regression and hypothesis testing. Based on the results of data analysis, it can be concluded that: There is a negative and significant effect of Career Development on Employee Turnover Intentions. There is a negative and significant effect of job satisfaction on employee turnover intentions. There is a negative and significant effect of organizational commitment on turnover intentions. The value of the coefficient of determination is 0.820, which means that variations in employee turnover intentions in the MM2100 Industrial Estate are influenced by Career Development, Job Satisfaction and Organizational Commitment by 82%. While the remaining 18% is influenced by other variables outside the study.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung (Sedarmayanti, 2017). Keberadaan sumber daya manusia di perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Pada saat ini, tingginya tingkat Intensi *Turnover* telah menjadi masalah bagi beberapa perusahaan. Bahkan beberapa *Human Resource Manager* (HRM) memiliki perasaan khawatir ketika sedang melakukan proses rekrutmen yang sudah berhasil merekrut karyawan baru yang dapat dipercaya dan berkualitas tetapi pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan yang baru saja direkrutnya memilih pekerjaan di perusahaan lain. Perusahaan harus berusaha agar tingkat Intensi *Turnover* tidak terlalu tinggi. Karena jika semakin tinggi tingkat Intensi *Turnover* di sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi pula biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan.

Pada penelitian ini telah dilakukan pra-survei kepada karyawan yang bekerja di Kawasan Industri MM2100 yang berjumlah 50 orang dengan mengajukan pertanyaan pada variabel yang akan diteliti diantaranya.

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Penelitian

Variabel	Ya	Tidak	Persentase
Intensi Turnover	22	28	44%
Perkembangan Karir	19	31	38%
Kepuasan Kerja	39	11	78%
Komitmen Organisasi	41	9	82%

Sumber : Data Olahan 2021

Kesimpulan dari hasil pra-survei yang telah diperoleh bahwa karyawan yang bekerja di Kawasan Industri MM2100 memiliki masalah terkait variabel yang akan diteliti tersebut dimana dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa 22 responden (44%) berfikir untuk meninggalkan pekerjaan dengan alasan mencari pekerjaan yang lebih baik karena tidak adanya peluang

berkarir. Akan tetapi 28 responden (56%) tetap bertahan dikarenakan sulitnya mencari pekerjaan baru, persaingan ketat terhadap lulusan baru serta tidak adanya peluang karena faktor usia.

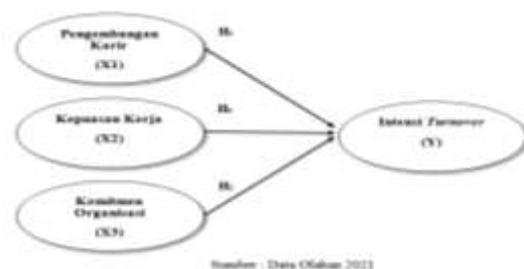
Tingkat Intensi *Turnover* karyawan yang cukup signifikan dapat menjadi tolak ukur yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada sebuah perusahaan. Fenomena yang terjadi saat ini tingginya tingkat Intensi *Turnover* karyawan sudah menjadi masalah bagi beberapa perusahaan. Untuk mengetahui penyebab terjadinya Intensi *Turnover* dengan menilai adanya pengaruh dari Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dari karyawan itu sendiri.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 7) penelitian Kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain penelitian merupakan suatu gambaran secara singkat tentang metode penelitian yang akan digunakan (Sanusi, 2013:13). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* karyawan. Adapun desain penelitian sebagaimana tergambar berikut ini:

Gambar 1. Desain Penelitian



Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh negatif signifikan antara pengembangan karir terhadap Intensi *Turnover* karyawan.

H2: Terdapat pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap Intensi *Turnover* karyawan.

H3: Terdapat pengaruh negatif signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kawasan Industri MM2100 yang jumlahnya tidak dapat diketahui dan bisa dikatakan kategori tidak terhingga. Karena jumlah populasi tidak diketahui atau tidak terhingga maka penelitian ini menggunakan rumus *Lemeshow*, sehingga mendapatkan hasil 100 responden. menggunakan teknik non probability, yaitu teknik sampling insidental, teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang ditemui secara kebetulan dengan peneliti bisa digunakan sebagai sampel, jika terlihat orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data. Adalisa data yang digunakan uji validitas, reliabilitas, regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

3. LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah usaha yang bisa dilakukan oleh karyawan untuk mencapai suatu Rencana Karir. Pada dasarnya pengembangan karir berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis diwaktu mendatang.

Menurut Henry Simamora (2012) pengembangan (*development*) dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan karir biasanya berhubungan dengan peningkatan

kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut siagian (2018) pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.

Menurut Sutrisno (2011) pengembangan karir adalah penyerahan standar hidup sumber daya manusia dan organisasi ke masa yang akan datang dengan cara melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses untuk peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan yang dapat dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya disebuah perusahaan. Adapun Indikator dalam Pengembangan Karir menurut Henry Simamora (2012) yaitu :

1. Mutasi
2. Seleksi
3. Penempatan
4. Pendidikan
5. Pelatihan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan bagi setiap karyawannya, karena dengan mencapai kepuasan kerja, maka karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Hasibuan (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan di dalam pekerjaan didefinisikan sebagai perasaan puas dan menikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan pujian atas hasil kerja, penempatan atau promosi jabatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dapat dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2012) berpendapat bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang timbul dari sikap tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun Indikator Kepuasan Kerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2015), yaitu:

1. Kondisi kerja yang mendukung
2. Gaji atau upah yang pantas
3. Rekan kerja yang mendukung

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari perusahaan, serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Allen dan Mayer (2013) komitmen organisasi adalah suatu psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi.

Menurut Priansa (2016) Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain.

Menurut Mujib (2016) komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- a. penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung akan lebih lama bertahan diperusahaan. Ada 3 indikator Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (2013) yaitu :

1. komitmen Afektif
komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.
2. komitmen Berkelanjutan
komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional tetapi karena adanya kesadaran dalam individu (karyawan) tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.
3. komitmen Normatif
komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

Intensi Turnover

Intensi *Turnover* adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi.

Menurut Mobley (2011) Intensi *Turnover* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Menurut Robbins dan Judge (2015) Intensi *Turnover* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersediannya alternatif pekerjaan lain.

Menurut Sari (2014) Intensi *Turnover* adalah gambaran pikiran individu untuk berpindah untuk mencari pekerjaan ditempat lain serta keinginan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan pengertian dari Intensi *Turnover* (keinginan berpindah) adalah karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi dengan tujuan agar dapat memiliki pekerjaan yang lebih baik. Keinginan tersebut belum dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku yang nyata karena karyawan mengalami proses berpikir sebelum pada akhirnya mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaan dan pindah untuk mendapatkan pekerjaan diperusahaan lain yang lebih baik .

Menurut Mobley (2011) Terdapat 3 indikator untuk mengukur Intensi *Turnover*, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
Mencerminkan seorang karyawan yang berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Kejadian ini

biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini sehingga dapat mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ditempat kerjanya.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir ingin keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang lebih baik.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan seorang karyawan yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar jika sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan mengambil keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS di dapatkan 4 output dari yang pertama adalah variabel Pengembangan Karir (X1) kedua variabel Kepuasan Kerja (X2), ketiga variabel Komitmen Organisasi (X3) dan keempat variabel Intensi *Turnover* (Y). keempat variabel ini memilikinilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga data dikategorikan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang relatif sama jikadilakukan pengukuran kembali dengan subjek yang sama. Berikut ini diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel penelitian menunjukkan hasil lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian

jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut dapat dinyatakan Reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda dan Uji T
Sumber : Data Olahan 2021

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	55,906	1,939	28,832	,000
Pengembangan Karir	-,253	,095	-,250	2,670
Kepuasan Kerja	-,567	,196	-,379	2,893
Komitmen Organisasi	-,423	,180	-,333	2,356

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 55,906 + -0,253 + -0,567 + -0,423$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui hasil regresi antar variabel sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 55,906 berarti jika variabel Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi bernilai nol, maka Intensi *Turnover* akan bernilai sebesar 55,906.
2. Variabel Pengembangan Karir mempengaruhi Intensi *Turnover* sebesar -0,253 atau berpengaruh secara negatif yang artinya jika variabel Pengembangan Karir meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap Intensi

Turnover karyawan akan menurun sebesar 0,253.

3. Variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Intensi *Turnover* sebesar -0,567 atau berpengaruh secara negatif yang artinya jika variabel Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap Intensi *Turnover* akan menurun sebesar 0,567.
4. Variabel Komitmen Organisasi mempengaruhi Intensi *Turnover* sebesar -0,423 atau berpengaruh secara negatif yang artinya jika variabel Komitmen Organisasi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap Intensi *Turnover* akan menurun sebesar 0,423.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Kawasan Industri MM2100.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir di uji secara parsial terhadap Intensi *Turnover* menghasilkan uji t sebesar -2,670. Dimana nilai thitung $-2,670 < t_{tabel} 1,984$ dan nilai sig $= 0,009 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel Pengembangan Karir dalam penelitian ini berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel Intensi *Turnover*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvan Achmad Dwi Putra (2020) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif terhadap Intensi *Turnover*. Semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik dan dapat menurunkan tingkat Intensi *Turnover*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan di Kawasan Industri MM2100.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja di uji secara parsial terhadap Intensi *Turnover* menghasilkan uji t sebesar -2,893. Dimana nilai thitung $-2,893 < t_{tabel}$ 1,984 dan nilai sig = $0,005 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel Intensi *Turnover*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Revilia Dian Rismayanti dkk, (2018) menunjukkan kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap Intensi *Turnover*. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika kepuasan kerja karyawan semakin baik atau meningkat maka, Intensi *Turnover* karyawan juga akan semakin menurun.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Karyawan di Kawasan Industri MM2100.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi di uji secara parsial terhadap Intensi *Turnover* menghasilkan uji t sebesar -2,356. Dimana nilai thitung $-2,356 < t_{tabel}$ 1,984 dan nilai sig = $0,021 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel Intensi *Turnover*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gishella Paat dkk (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap Intensi *Turnover* karyawan. Dimana jika seorang karyawan memiliki atau menjaga komitmen organisasi didalamnya maka karyawan akan loyal

dengan pekerjaannya sehingga Intensi *Turnover* menurun.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen Pengembangan Karir (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersamaan terhadap variabel dependen Intensi Turnover (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,826	,820	2,310

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

b. Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber : Data Olahan 2021

Nilai R yang dihasilkan adalah sebesar 0,909 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 90,9% artinya tingkat Intensi *Turnover* memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Pengembangan Karir (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3). Pada tabel diatas juga dapat dilihat hasil Koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,820 artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 82%. Sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Kawasan Industri MM2100 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan Pengembangan Karir terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Kawasan

- Industri MM2100. dengan adanya Pengembangan Karir yang menjanjikan di perusahaan-perusahaan yang berada di Kawasan Industri MM2100 maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga dapat menurunkan tingkat Intensi *Turnover*.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Kawasan Industri MM2100. hal ini menunjukkan jika Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan yang bekerja di perusahaan yang berada di Kawasan Industri MM2100 tersebut baik, maka tingkat Intensi *Turnover* akan menurun. Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan pada perusahaan, dan sebaliknya karyawan yang merasa tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk berfikir keluar dari perusahaan.
 3. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Kawasan Industri MM2100. semakin tinggi rasa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan yang bekerja di perusahaan yang berada di Kawasan Industri MM2100 maka tingkat Intensi *Turnover* akan menurun, sebaliknya jika karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya maka akan cenderung mencari pekerjaan di perusahaan lain.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Mujib, M. (2016). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)” dalam Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI) Volume 5.
- Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan:Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: pustaka Binaman Presindo.
- Priansa, (2016). *Manajemen Perkantoran (Efektif,Efisien dan Profesional)*. Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen dan Timothy A Judge. (2015).*Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber DayaManusia. Kencana*, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & J.P. Mayer. (2013). *Commitment inThe Workplace Theory Research and Application*. California. Sage Publications.
- Anwar, Sanusi. (2013). *Metodologi PenelitianBisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.

Internet :

www.haygroup.com/(Tanggal akses 18 Maret 2021)

<http://mm2100.co.id/> (Tanggal akses 13 Mei 2021)