CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation

Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang
Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142
Email: febiuwg@gmail.com

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Kader Kesehatan Di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan)

Niswatun Khasana[1], Nasharuddin Mas[2], Alfiana[3]

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, email: anisniswa46@gmail.com
[2]Staf Pengajar, Universitas Widyagama Malang, email: nasharuddinmas@gmail.com
[3]Staf Pengajar, Universitas Widyagama Malang, email: Alfianacra@yahoo.com

Abstract

This study was conducted to determine the effect of job satisfaction on turnover intention with organizational commitment as a mediating variable for health cadres in Trajeng Village, Panggung Rejo District, Pasuruan City. This research is a quantitative research using saturated sampling method, where the entire population is used as a sample of 67 health cadres. Data collection in this study was by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale. The data in this study were analyzed using PLS (Partial Least Square) with the help of software on a computer. The results showed that there was a negative and significant effect between job satisfaction and turnover intention, a positive and significant effect between job satisfaction and organizational commitment, a significant negative effect between organizational commitment and turnover intention, and a significant negative effect between job satisfaction on turnover intention and mediation of commitment. organization. It is hoped that all members of the health cadres in Trajeng Village, Panggung Rejo District, Pasuruan City can maintain and increase job satisfaction and organizational commitment, the authorities also need to make improvements to salary satisfaction in accordance with the workload. Because the job satisfaction variable has an influence on turnover intention which is mediated by the organizational commitment variable.

Keywords: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention.*

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Kader Kesehatan Di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan)

PENDAHULUAN

Intensi (intention) yaitu suatu sikap yang mengarahkan karakteristik atau perbuatan seseorang (Moorhead dan Grifin, 2013), sedangkan turnover adalah suatu tindakan keluarnya seorang karyawan dari tempat kerjanya (Abdil, 2012). *Turnover intention* adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan mempunyai keinginan atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai pilihan di organisasi yang berbeda. Pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kota Pasuruan turnover intention terbilang cukup rendah. Pihak manajemen dalam organisasi mengungkapkan bahwa anggota yang keluar pada kader kesehatan ini tidak banyak, dalam satu tahun hanya terdapat 2-3 orang saja dengan alasan pindah tempat tinggal, sibuk dengan urusan rumah tangga atau sibuk dalam pekerjaan utamanya.

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kota Pasuruan, salah satunya adalah faktor gaji menurut pihak manajemen dalam organisasi pada kader kesehatan ini kader mendapatkan insensif per bulan dengan nominal yang tidak banyak, namun hal tersebut tidak menjadi masalah dikarenakan kader memiliki pekerjaan utama mengingat kader kesehatan ini termasuk pekerjaan sampingan dan juga kader memiliki jiwa sosial yang cukup tinggi.

Selain kepuasan kerja, maka faktor yang juga tidak kalah pentingnya mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Hasil dari pekerjaan pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kota Pasuruan menurut pihak manajemen dalam organisasi cukup memuaskan ketika diawasi maupun tidak diawasi. Hal tersebut menunjukkan indikasi tingginya komitmen organisasi. Terbentuknya komitmen organisasi yang tinggi dimulai dengan menjalin hubungan antar individu, sehingga muncul kepedulian. Awal yang baik akan meningkatkan pemahaman dan tanggapan yang positif sehingga seseorang akan merasa dirinya dapat diterima (Bramantara dan Dewi, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Nusa Penida Beach INN. Menunjukkan bahwa pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, ada pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, ada pengaruh tidak langsung negatif kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi dengan komitmen organisasi.

Mengacu terhadap latar belakang, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Kemampuan kepuasan kerja dalam mengurangi *turnover intention* pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan.
2. Kemampuan kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan.

3. Kemampuan komitmen organisasi dalam mengurangi *turnover intention* pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan.
4. Kemampuan komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau respon positif seseorang yang merupakan hasil dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Seseorang yang senang akan pekerjaannya merupakan pertanda bahwa organisasi tersebut dilaksanakan dengan baik, sehingga hasil kerja manajemen akan efektif dan berhasil. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mewujudkan kinerja yang maksimal.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja terdiri dari lima aspek, yaitu sebagai berikut. (1) Pekerjaan itu sendiri *(Work it self)*. (2) Gaji *(Pay)*. (3) Supervisi. (4) Hubungan rekan kerja *(Co-workers)*. (5) Kesempatan Promosi *(promotion opportunities)*.

Komitmen Organisasi

Colquitt, *et al.* (2009) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan niat seorang anggota untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Sedangkan Gibson, dkk (1997) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan mengenai pemahaman, pengorbanan, dan partisipasi yang diperhatikan dalam suatu organisasi.

Colquitt, *et al.* (2009) mengungkapkan bahwa terdapat tiga indikator komitmen organisasi sebagai berikut. (1) Komitmen afektif *(Affective Commitment)* yaitu keterkaitan perasaan karyawan, pemahaman, dan partisipasi dalam organisasi. (2) Komitmen berkelangsungan *(Continuance Commitment)* adalah komitmen yang bersumber pada kekurangan dan berhubungan dengan keluarnya anggota pada organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau keuntungan. (3) Komitmen normatif *(Normative Commitment)* yaitu perasaaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, langkah tersebut adalah hal yang harus dilakukan.

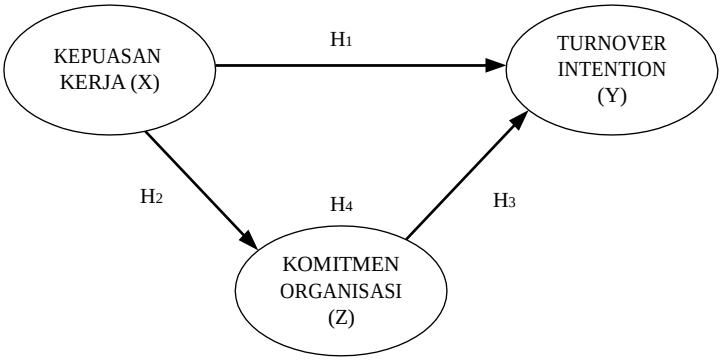
Turnover Intention

Sari (2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* sebagai kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Terdapat tiga indikator dalam *turnover intention* yang mengambil informasi mengenai niat seseorang untuk mencari pekerjaan lain (Sari, 2014) sebagai berikut. (1) Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang. (2) Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain. (3) Kemungkinan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual pada gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka konseptual



Hubungan dan sumber:

Hubungan 1: Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention: Widyadmono (2015), Dewi (2017), Devyanti & Satrya (2020).

Hubungan 2: Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi: Hidayat (2018), Antari (2019).

Hubungan 3: Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention: Amalia (2020), Muplihah & Kusmayadi (2021).

Hubungan 4: Pengaruh komitmen organisasi yang mampu memediasi kepuasan kerja terhadap turnover intention: Candra dan Riana (2017), Nuansa, *et al.* (2018), Dewi (2020).

Hipotesis

Mengacu kepada rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu serta kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H_1: Kepuasan kerja mampu mengurangi *turnover intention* pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan.

$H_{2:}$ Kepuasan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan.

H_3: Komitmen organisasi mampu mengurangi *turnover intention* pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan.

H_4: Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 67 kader kesehatan yang berada di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan. Menurut Arikunto (2002) "Apabila populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel", sehingga semua populasi yang berjumlahkan 67 kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian *explanatory research*. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Hasil pengelolaan data dalam penelitian ini didukung oleh *software* di komputer yaitu program aplikasi smart PLS 3.0 dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *analysis method* yakni *partial least square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20-30 Tahun	11	16,4
2.	31-40 Tahun	19	28,3
3.	41-50 Tahun	26	38,8
4.	51-60 Tahun	9	13,4
5.	61-70 Tahun	1	1,4
6.	71-80 Tahun	1	1,4
	Jumlah	**67**	**100**
No.	**Jenis Kelamin**		
1.	Laki-Laki	1	1,4
2.	Perempuan	66	98,5
	Jumlah	**67**	**100**
No.	**Pendidikan**		
1.	SD	31	46,2

2.	SMP	12	17,9
3.	SMA	23	34,3
4.	S1	1	1,4
	Jumlah	**67**	**100**

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar terhadap 67 responden pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan. Berdasarkan data mengenai identitas pada kader kesehatan ini, bahwa pekerjaan pada kader kesehatan ini tidak dibatasi oleh usia. Hal ini didasarkan dari tingkat usia anggota yaitu dari usia 22-73 tahun. Jenis kelamin perempuan lebih banyak dengan persentase 98,5% sebanyak 66 orang, dan jenis kelamin laki-laki sejumlah 1 orang dengan persentase 1,4%. Untuk tingkat pendidikan berdasarkan data responden, tingkat pendidikan SD sejumlah 31 orang (46,2%), yang memiliki tingkat pendidikan SMP sejumlah 12 orang (17,9%), yang memiliki tingkat pendidikan SMA sejumlah 23 orang (34,3%), dan yang memiliki tingkat pendidikan S1 sejumlah 1 orang (1,4%).

Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas konvergen pada variabel kepuasan kerja (X), komitmen organisasi (Z), dan *turnover intention* (Y) melalui model pengukuran reflektif terdapat nilai loading faktor dari indikator lebih dari 0,500 maka dinyatakan bahwa setiap indikator dari variabel telah memenuhi validitas konvergen. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi apabila berhubungan > 0.7 dengan konstruk yang akan diukur, sementara itu menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Konvergen

No	Indikator	Loading Faktor	Stdev	T Stat	P	Ket.
	Kepuasan Kerja (X)					
1	Pekerjaan itu sendiri (X_1)	0.837	0.052	16.196	0.000	Valid
2	Gaji (X_2)	0.760	0.048	15.820	0.000	Valid
3	Supervisi (X_3)	0.676	0.098	6.887	0.000	Valid
4	Rekan Kerja (X_4)	0.775	0.057	13.688	0.000	Valid
5	Kesempatan Promosi (X_5)	0.707	0.074	9.546	0.000	Valid
	Komitmen Organisasi (Z)					
1	Komitmen afektif (Affective	0.829	0.047	17.499	0.000	Valid

No	Indikator	Loading Faktor	Stdev	T Stat	P	Ket.
	commitment) (Z_1)					
2	Komitmen berkelangsungan (continuance commitment) (Z_2)	0.870	0.032	26.838	0.000	Valid
3	Komitmen normatif (Normative commitment) (Z_3)	0.840	0.053	15.903	0.000	Valid
	***Turnover Intention* (Y)**					
1	Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang (Y_1)	0.910	0.024	37.185	0.000	Valid
2	Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain (Y_2)	0.934	0.016	58.939	0.000	Valid
3	Kemungkinan meninggalkan organisasi (Y_3)	0.929	0.015	60.295	0.000	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

b. Uji Validitas Diskriminan

Hasil uji validitas diskriminan melalui nilai cross loading terdapat loading faktor pada kolom masing-masing variabel (bercetak tebal) adalah nilai tertinggi dibandingkan dengan nilai cross loading variabel lainnya, maka indikator dari masing-masing variabel kepuasan kerja (X), komitmen organisasi (Z), dan *turnover intention* (Y) dapat mencukupi validitas diskriminan.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Diskriminan Menggunakan Cross Loading

No	Indikator	X	Z	Y
	Kepuasan Kerja (X)			
1	Pekerjaan itu sendiri (X_1)	**0.837**	0.519	-0.457
2	Gaji (X_2)	**0.760**	0.512	-0.612
3	Supervisi (X_3)	**0.676**	0.425	-0.455
4	Rekan Kerja (X_4)	**0.775**	0.637	-0.415
5	Kesempatan Promosi (X_5)	**0.707**	0.465	-0.407

No	Indikator	X	Z	Y
	Komitmen Organisasi (Z)			
1	Komitmen afektif (Affective commitment) (Z_1)	0.556	**0.829**	-0.485
2	Komitmen berkelangsungan (continuance commitment) (Z_2)	0.581	**0.870**	-0.574
3	Komitmen normatif (Normative commitment) (Z_3)	0.604	**0.840**	-0.392
	***Turnover Intention* (Y)**			
1	Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang (Y_1)	-0.603	-0.630	**0.910**
2	Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain (Y_2)	-0.591	-0.484	**0.934**
3	Kemungkinan meninggalkan organisasi (Y_3)	-0.543	-0.464	**0.929**

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Pada tabel 4. Hasil uji validitas diskriminan melalui nilai akar AVE ditemukan nilai akar AVE (bercetak tebal) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel laten, maka variabel kepuasan kerja (X), komitmen organisasi (Z), dan *turnover intention* (Y) dapat mencukupi validitas diskriminan.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Diskriminan Menggunakan Akar AVE

No	Variabel	X	Z	Y
1	Kepuasan Kerja (X)	**0.753**	0.685	-0.629
2	Komitmen Organisasi (Z)	0.685	**0.846**	-0.576
3	*Turnover Intention* (Y)	-0.629	-0.576	**0.924**

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

c. Uji Reliabilitas Konstruk

Dalam pengukuran ini, jika nilai yang diperoleh adalah > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi. Cronbach's Alpha adalah uji reliabilitas yang dilakukan untuk memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas melalui nilai Composite Reliability dan nilai Cronbachs Alpha diperoleh nilai hasil uji yang memenuhi kriteria pengujian > 0,70 sehingga setiap variabel kepuasan kerja (X), komitmen organisasi (Z), dan *turnover intention* (Y) dapat mencukupi reliabilitas konstruk.

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
1	Kepuasan Kerja (X)	0.807	0.867	0.567
2	Komitmen Organisasi (Z)	0.802	0.883	0.716
3	*Turnover Intention* (Y)	0.915	0.946	0.854

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Hasil koefisien determinasi dari pengaruh antara kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Z) ditemukan nilai R square sejumlah 0,469 yang artinya pengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) dapat dijelaskan sejumlah 46,9 persen oleh kepuasan kerja (X), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil koefisien determinasi dari pengaruh antara kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Z) terhadap *turnover intention* (Y) ditemukan nilai R square sejumlah 0,435 yang artinya pengaruh terhadap *turnover intention* (Y) dapat dijelaskan sejumlah 43,5 persen oleh kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Z), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 6

Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	**Variabel Bebas**	**Variabel Terikat**	**R Square**	**R Square Adjusted**
1	Kepuasan Kerja (X)	Komitmen Organisasi (Z)	0.469	0.461
2	Kepuasan Kerja (X) Komitmen Organisasi (Z)	*Turnover Intention* (Y)	0.435	0.417

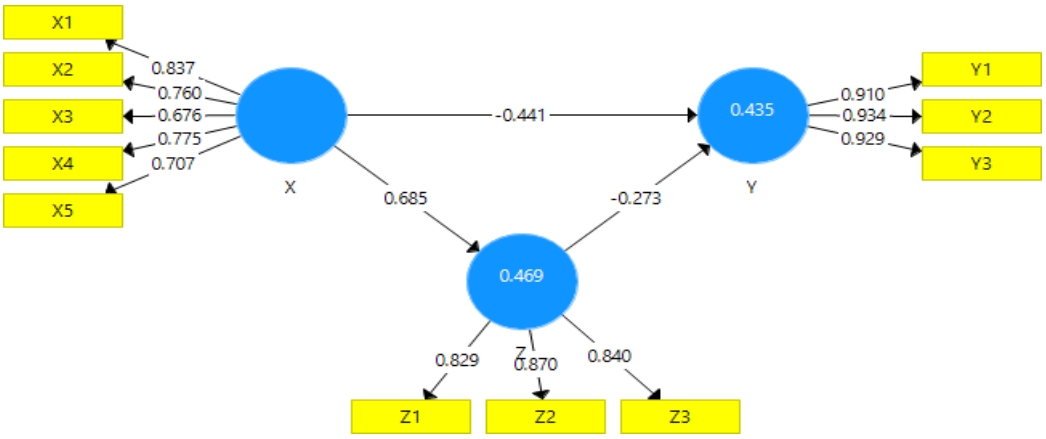
Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Pengembangan Model Penelitian

Pengujian hasil analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dalam mengetahui pengaruh antar variabel secara lengkap dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2

Diagram Jalur Model Penelitian



Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengembangan model penelitian, diketahui variabel kepuasan kerja (X) dibentuk oleh lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), supervisi (X_3), rekan kerja (X_4), dan kesempatan promosi (X_5). Kemudian variabel komitmen organisasi (Z) dibentuk oleh tiga indikator yaitu komitmen afektif (Affective commitment) (Z_1), komitmen berkelangsungan (continuance commitment) (Z_2), dan komitmen normatif (Normative commitment) (Z_3). Kemudian variabel *turnover intention* (Y) dibentuk oleh tiga indikator yaitu kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang (Y_1), kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain (Y_2), dan kemungkinan meninggalkan organisasi (Y_3).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu dengan menentukan nilai statistic, maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan yaitu sejumlah 1,960. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah Ha diterima dan H0 di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha di terima jika nilai p < 0,05. Berikut menerangkan hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai koefisien jalur dan T-Statistik / P-value.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

No	Pengaruh	Koef Jalur	Stdev	T Stat	P	Ket.
1	X -> Y	-0.441	0.110	4.013	0.000	Signifikan
2	X -> Z	0.685	0.078	8.747	0.000	Signifikan
3	Z -> Y	-0.273	0.117	2.339	0.020	Signifikan
4	X -> Z -> Y	-0.187	0.081	2.325	0.020	Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Kepuasan kerja mampu mengurangi turnover intention pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode *bootstrapping*. Dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention.* Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja terhadap anggota, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* dalam organisasi. Memang benar saat ini dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka organisasi akan mendapati tingkat *turnover intention* yang rendah, namun dari hasil penelitian masih terdapat kader yang kurang puas bahkan tidak setuju dengan kepuasan kerja saat ini. Perlu adanya perbaikan dan strategi yang tepat dalam organisasi agar setiap anggota dapat merasakan kepuasan kerja. Misalnya dengan kenyaman dan keamanan dalam organisasi, gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan, hubungan yang baik dengan atasan serta rekan kerja, serta mempunyai peluang yang seimbang pada kesempatan promosi. Hasil temuin ini konsisten dengan penelitian sebelumnya Devyanti dan Satrya (2020) variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kepuasan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode *bootstrapping*. dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa semakin baik kepuasan kerja terhadap anggota, maka semakin baik juga komitmen organisasi. Adanya hasil deskripsi frekuensi variabel kepuasan kerja pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan dinilai cukup baik. Kepuasan kerja lebih didominasi hasil dari indikator pekerjaan itu sendiri (X_1), sedangkan indikator gaji (X_2) kurang berperan dalam kepuasan kerja kader. Hal ini membuktikan jika kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan komitmen organisasi yang kuat sehingga organisasi mendapati tingkat *turnover intention* rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dalam adanya komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu dalam peningkatan komitmen organisasi. Penelitian yang sejalan adalah penelitian Hidayat (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi mampu mengurangi turnover intention pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode *bootstrapping*. Dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi terhadap anggota, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* dalam organisasi. Terlihat dari data responden terdapat 2 indikator dari hasil kuesioner yang perlu diperhatikan yaitu indikator komitmen afektif (Z_1) dengan rata-rata indikator 3.46, dan indikator selanjutnya yaitu

komitmen berkelangsungan (Z_2) pada item Z.2.2 (dapat memenuhi kebutuhan karena bekerja disini) dengan rata-rata item 3.15. Dengan semakin kuatnya komitmen organisasi, maka organisasi akan mendapati tingkat *turnover intention* yang rendah. Untuk itu organisasi perlu memberikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja dan tanggung jawab pada setiap anggota, agar anggota dapat menghabiskan sisa karir dalam organisasi. Dari penelitian terdahulu, hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Amalia (2020) Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*

Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode *bootstrapping*. Dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan mediasi komitmen organisasi digunakan uji PLS. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi, maka akan berpengaruh terhadap semakin rendah tingkat *turnover intention*. Pada dasarnya, kepuasan kerja pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan memiliki kategori penilaian yang baik dan optimal, namun kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan pada setiap anggota dalam organisasi. Sehingga komitmen organisasi yang kuat diperlukan untuk mempertahankan anggota dalam organisasi, dan dapat memperkecil *turnover intention.* Penelitian yang sejalan adalah penelitian Dewi (2020) komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, hasil menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar dari pengaruh langsung terhadap *turnover intention.*

SIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis serta pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilaksaakan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan semakin tingginya kepuasan kerja, maka organisasi akan mendapati tingkat *turnover intention* yang rendah. Perlu adanya perbaikan dan strategi yang tepat dalam organisasi agar setiap anggota dapat merasakan kepuasan kerja. Misalnya dengan kenyaman dan keamanan dalam organisasi, gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan, hubungan baik dengan atasan serta rekan kerja, dan mempunyai peluang yang seimbang dalam kesempatan promosi.
2. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan membantu dalam meningkatkan komitmen organisasi, sehingga organisasi mendapati tingkat *turnover intention* yang rendah.

3. Dengan semakin kuatnya komitmen organisasi, maka organisasi akan mendapati tingkat *turnover intention* yang rendah. Organisasi perlu memberikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja dan tanggung jawabnya pada setiap anggota, agar anggota dapat menghabiskan sisa karir dalam organisasi.
4. Komitmen organisasi mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh kepuasan kerja dalam menurunkan *turnover intention*. Dengan kepuasan kerja yang tinggi dan juga komitmen organisasi yang kuat, apabila dioptimalkan mampu menurunkan tingkat *turnover intention* dalam organisasi. Sehingga membuat anggota dapat bekerja dengan aman, nyaman, disiplin, dan efektif yang dapat memberikan kontribusi yang baik pada organisasi.

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, dapat disajikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi maupun bagi pihak-pihak yang lain. Adapun saran yang diberikan, sebagai berikut:

1. Diharapkan seluruh anggota pada kader kesehatan di Kelurahan Trajeng Kecamatan Panggung Rejo Kota Pasuruan dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, pada pihak yang berwenang juga perlu melakukan peningkatan pada kepuasan gaji sesuai dengan beban kerja. Karena terbukti bahwa kepuasan kerja mampu berkontribusi dalam menurunkan *turnover intention* pada kader kesehatan.
2. Komitmen organisasi juga mampu berperan sebagai mediasi yang kuat sehingga organisasi pejuang kemanusiaan dan kesehatan ini perlu tetap menjaga dan mempertahankan faktor-faktor yang berpotensi dalam menguatkan komitmen kader.
3. Mengingat variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh dalam *turnover intention* diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian berikuttnya agar meluaskan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

REFERENSI

Amalia, Ayuza. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel." *Acta Psychologia* 2 (1): 63–71. https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34120.

Antari, Ni Luh Sili. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali)." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1 (1): 31. https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i1.19428.

Candra Wijaya, d. M. (2016). "*Dasar-Dasar manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien).*" (S. Saleh, Ed.) Medan.

Dewi, Gita Kusuma, and Budiono. 2020. "Peran Mediasi Organizational Commitment Pada Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Pancaputra Mitratama Mandiri." *Jurnal Ilmu Manajemen*

8 (4): 1133. https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1133-1145.

Dewi, Ni Kadek Candra Pradnya. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 9 (2): 527. https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20147.

Devyanti, Ni Luh Putu Laksmi, and I Gusti Bagus Honor Satrya. 2020. "Open Access Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable." *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4 (3): 293–98.

Hastuti, Dwi. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Kader Kesehatan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal)." *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 6 (1): 23–34. https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.16.

Hidayat, Agi Syarif. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Indospring Di Kota Gresik." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 11 (1): 51–66.

Kartika Candra, Putu Dodik, and I. Riana. 2017. "Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6 (10): 255204.

Marbawi Adamy, S. M. (2016). "*Manajemen Sumber Daya manusia (Teori, Praktik, dan penelitian).*" Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.

Muplihah, Pipit, and Odang Kusmayadi. 2021. "YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention" 4 (1): 433–47. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.335.

Nabilah, F. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan Di Kantor Pisat PT Asuransi Tri Pakarta Jakarta." *Skripsi (tidak diterbitkan). Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tarumanegara Jakarta*.

Nuansa, Risma, Asmony Thatok, and Nurmayanti Siti. 2018. "The Role of Organizational Commitment Mediation on the Effect." *Managemen Bisnis* 2 (February): 33–40.

Puspitaningtyas, A. W. (2016). "*Metode Penelitian Kuantitatif.*" (A. W. Kurniawan, Ed.) Yogyakarta: Pandiva Buku.

Ridlo, I. A. (2012). "*Turnover (Literatur Review) in Bahasa for Healthcare.*" Surabaya: PH Movement Publications.

Rizka, Afinna Septa, 2020. "Analisis Efek Talent Management Melalui Employee Retention Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Panahmas Ekatama Distrindo." *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, and Universitas Widyagama Malang.

Saputra, A. R. (2018). "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja." *Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.

Sari, R. N. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)." *Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Negeri Yogyakarta*.

Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta,2013.

Widyadmono, V Mardi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Universitas Sanata Dharma. 2015. "(Studi Pada Accounting Staff Perusahaan Swasta Di DIY)." *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention* 15-No.2: 157–68.