



ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. MITRA MUKIM MANDIRI

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MITRA MUKIM MANDIRI

Intan Puspita Rini¹, Raihan², Dewi Kumala Sari³, Nur Maulidiya⁴, Ghina Khofifah⁵, Kamila Mutarusi⁶

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Jakarta

E-mail: intan.puspitarini22@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Intan Puspita Rini

intan.puspitarini22@gmail.com

key words:

Work Motivation, Job Satisfaction, and Turnover Intention

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1101 – 1112

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Mitra Mukim Mandiri. The research used a quantitative method with saturated sampling, where all active employees at PT. Mitra Mukim Mandiri were included as the sample. Data was collected using questionnaires and analyzed using various multiple linear regression statistical tests with SPSS as the analysis tools. The results revealed that work motivation has a significant negative effect on turnover intention, while job satisfaction does not significantly affect turnover intention partially. Simultaneously, work motivation and job satisfaction significantly influence turnover intention, with a determination value of 15.2%, indicating that most of the turnover intention is influenced by other factors. This study contributes to human resource management by providing insights into the importance of enhancing work motivation to reduce employee turnover intention.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Intan Puspita Rini <i>intan.puspitarini22@gmail.com</i> Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 1101 – 1112	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Mitra Mukim Mandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan sampling jenuh, di mana seluruh karyawan aktif di PT. Mitra Mukim Mandiri dijadikan sebagai sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan berbagai uji statistik regresi linier berganda dengan alat analisis yaitu spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai determinasi sebesar 15,2%, yang menunjukkan sebagian besar turnover intention dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengelolaan sumber daya manusia dengan memberikan wawasan tentang pentingnya meningkatkan motivasi kerja dalam mengurangi turnover intention karyawan. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk mempertahankan stabilitas internal agar dapat bersaing secara berkelanjutan. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas. Tingkat keluar-masuknya karyawan, atau yang dikenal sebagai turnover, sering kali menjadi indikator penting dalam menilai kondisi organisasi, khususnya dalam aspek motivasi dan kepuasan kerja. Fenomena ini dapat berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi perusahaan, terutama apabila terjadi secara terus-menerus dalam jangka panjang.

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Salah satu faktor kunci yang memainkan peran vital dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Tidak hanya sebagai pelaksana operasional, SDM juga berperan sebagai penggerak utama yang menentukan arah, strategi, dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kebutuhan mutlak dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis SDM dalam mendukung kinerja organisasi serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan dan produktivitas tenaga kerja secara optimal.

Motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa memiliki dorongan internal maupun eksternal yang kuat, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menimbulkan rasa jenuh dan ketidakpuasan yang pada akhirnya

meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memacu semangat kerja secara konsisten.

Sumber daya manusia di suatu perusahaan dianggap sebagai elemen yang paling penting, karena merekalah yang menentukan arah dan tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya ini berperan penting dalam menentukan cara perusahaan beroperasi, karena manusia yang merancang, melaksanakan, dan mengontrol aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan sangat baik agar karyawan dapat memberikan kinerja optimal dan meminimalkan kemungkinan mereka meninggalkan perusahaan.

Pengelolaan limbah industri merupakan sektor yang sangat penting dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan. Sebagai perusahaan yang mengelola limbah berbahaya, PT. Mitra Mukim Mandiri memainkan peran penting dalam rantai pasok industri dan perlindungan lingkungan. Perusahaan ini memiliki karakteristik tertentu, seperti struktur organisasi, kebijakan SDM, atau tingkat *turnover* yang signifikan, yang menarik untuk diteliti dalam konteks motivasi dan kepuasan kerja. PT. Mitra Mukim Mandiri mungkin menghadapi tantangan terkait tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi atau mencolok, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhinya.

Turnover intention merupakan salah satu indikator yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara langsung. Intensi turnover mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Intensi turnover* ini dipengaruhi oleh persepsi individu mengenai keberlangsungan hubungan mereka dengan perusahaan, di mana perusahaan tidak memberikan jaminan yang pasti terhadap keinginan mereka sebagai tenaga kerja. Dengan kata lain, tingkat intensi turnover dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tidak sejalan dengan ekspektasi karyawan tentang bagaimana perusahaan dapat memenuhi harapan mereka (Muplihah & Kusmayadi, 2021).

Tabel 1. Data Turnover Intention pada PT. Mitra Mukim Mandiri Periode 2021-2024

No	Tahun	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
1.	2021	0	54
2.	2022	2	52
3.	2023	2	50
4	2024	3	47

Sumber: Data Olahan PT. Mitra Mukim Mandiri Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan data *turnover* karyawan PT. Mitra Mukim Mandiri dari tahun 2021-2024, yang dimana tahun 2022 dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang dan angka turnover karyawan sebanyak 2 orang, pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang dan angka turnover karyawan sebanyak 2 orang, selanjutnya pada tahun 2024 dengan jumlah karyawan sebanyak

47 orang dan angka turnover karyawan sebanyak 3 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada tiga tahun terakhir angka *turnover* pada karyawan PT. Mitra Mukim Mandiri sering terjadi hal tersebut tentunya dapat merugikan perusahaan. Tingginya turnover intention dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti terganggunya proses produksi, menurunnya produktivitas, dan meningkatnya biaya rekrutmen pelatihan

karyawan baru, serta gangguan operasional yang berdampak pada daya saing perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention menjadi sangat penting bagi perusahaan, termasuk PT. Mitra Mukim Mandiri.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap ketertarikan orang terhadap sesuatu atau turnover intention, jika seorang karyawan merasa tidak termotivasi maka ketertarikan mereka terhadap sesuatu termasuk bertahan dalam lingkungan kerja akan menurun.

Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi turnover intention. Kepuasan kerja mencakup persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Karyawan yang merasa dihargai, diakui kontribusinya dan memiliki prospek karir yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dan tetap bertahan di perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan sering kali menyebabkan penurunan komitmen karyawan sehingga terjadi *turnover intention* atau niat untuk mencari pekerjaan lain. Maka dengan melihat latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Mitra Mukim Mandiri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu melibatkan proses pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan secara sistematis. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode untuk mengumpulkan data yang menjelaskan karakteristik orang, kejadian atau situasi. Dengan cara ini, penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan memanfaatkan data yang terkumpul dari responden yang mewakili populasi yang lebih luas.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan aktif yang berjumlah 47 karyawan di PT. Mitra Mukim Mandiri yang berlokasi di Pulogebang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik pengambilan data bila semua anggota populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan memiliki jumlah populasi yang kecil maka seluruhnya dijadikan sampel (Raihan, 2017;102). Ini berarti seluruh populasi, dalam penelitian ini 47 orang karyawan aktif di PT. Mitra Mukim Mandiri Pulogebang akan diambil dan dijadikan sampel untuk penelitian.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT. Mitra Mukim Mandiri. Pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

Tabel 2. Pengukuran Skala *Likert*

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Mitra Mukim Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengangkutan, pengumpulan dan penyimpanan limbah industri yang berada di daerah Jakarta Timur. Perusahaan ini sudah didirikan sejak tahun 2008. PT Mitra Mukim Mandiri ini tepatnya berlokasi di Jl. Alternatif Sisi Tol Cakung Cikunir No. 105, RT.16/RW.6, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13950. Dan memiliki lokasi pengelolaan limbah lainnya di Jl. Alternatif Pulogebang No.105, RT.1/RW.4, Ujung Menteng, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13960.

Untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian ini, dapat dilihat sebagai berikut:

Deskripsi Karakteristik Responden

a. Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	42
Perempuan	5
Total	47

b. Distribusi Data Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah
20-30 Tahun	6
31-40 Tahun	18
41-50 Tahun	21
51-60 Tahun	2
Total	47

c. Distribusi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SMP	18
SMA/K Sederajat	22
D3	2
S1	5
Total	47

d. Distribusi Data Berdasarkan Gaji Responden

Gaji	Jumlah
4.500.000 – 5.000.000	24
5.100.000 – 5.500.000	13
5.600.000 – 6.000.000	4
6.100.000 – 6.500.000	3
> 6.500.000	3
Total	47

Analisis Data Responden

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dengan melihat nilai r hitung dan r tabel. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Dalam penelitian ini mengumpulkan data sebanyak 47 kuesioner yang telah diisi oleh responden. Dimana, nilai r tabel pada $(df) = N-2 = 47-2 = 45$ dan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,457	0,2876	Valid
	X1.2	0,712		Valid
	X1.3	0,715		Valid
	X1.4	0,729		Valid
	X1.5	0,715		Valid
	X1.6	0,732		Valid
	X1.7	0,711		Valid
	X1.8	0,577		Valid
Kepuasan (X2)	X2.1	0,429	0,2876	Valid
	X2.2	0,700		Valid
	X2.3	0,359		Valid
	X2.4	0,717		Valid
	X2.5	0,432		Valid
	X2.6	0,794		Valid
	X2.7	0,759		Valid
	X2.8	0,703		Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,830	0,2876	Valid
	Y2	0,585		Valid
	Y3	0,778		Valid
	Y4	0,514		Valid
	Y5	0,414		Valid

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan didalam kuesioner mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dibanding dengan nilai r tabel. Sehingga, semua item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* yang dibandingkan dengan tingkat signifikan 0,60. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Standart	AlphaKeterangan
1	Motivasi	0,801	0,60	Reliabel
2	Kepuasan	0,736	0,60	Reliabel
3	Turnover Intention	0,636	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan, serta *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Maka, dari data diatas menunjukkan bahwa kuesioner dari masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel serta setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan statistik non parametik *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal begitupun sebaliknya. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,00372475
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,069
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,062 > 0,05 maka dapat dikatakan data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui terdapat atau tidak multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, sebagai berikut:

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,745	4,276		2,980	,005		
MOTIVASI	,386	,140	,493	2,760	,008	,604	1,655
KEPUASAN	-,188	,140	-,240	-1,343	,186	,604	1,655

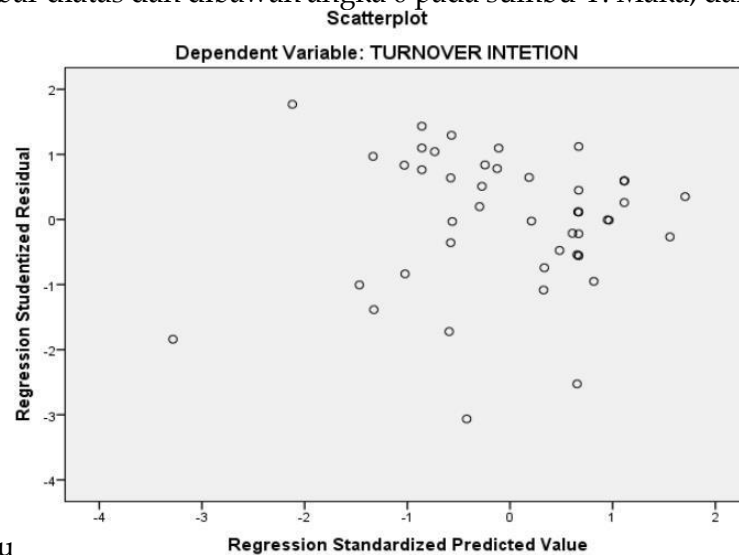
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan pada hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan kepuasan keduanya memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,604 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,655 < 10. Maka dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahuinya dapat melihat grafik *Scatterplot* pada gambar dibawah:

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas, menunjukkan bahwa titik-titik pada *Scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta dapat dilihat titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka, dari data tersebut



dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Hasil uji statistik regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,745	4,276		2,980	,005
MOTIVASI	,386	,140	,493	2,760	,008
KEPUASAN	-,188	,140	-,240	-1,343	,186

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 12,745 + 0,386 X_1 - 0,188 X_2$. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai B pada Motivasi (B1) sebesar 0,386, Kepuasan (B2) sebesar -0,188, serta nilai konstanta (a) sebesar 12,475. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menyatakan bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel Kepuasan (X_2) memiliki arah koefisien yang bertanda negatif terhadap *turnover intention*.

Uji Hipotesis t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Hasil dari uji hipotesis t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,745	4,276		2,980	,005
MOTIVASI	,386	,140	,493	2,760	,008
KEPUASAN	-,188	,140	-,240	-1,343	,186

c. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan hasil uji hipotesis t pada tabel diatas, maka dapat diasumsikan sebagai berikut;

1. Nilai thitung variabel motivasi sebesar 2,760 > nilai ttabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 47-2-1) = (0,025 ; 44)$ diperoleh 2,015 dengan nilai Sig. 0,008 < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Angelina Suseno (2020), I Putu Krisna et al (2021) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang ada. Motivasi tinggi salah satunya adalah memiliki semangat berkembang, ingin mendapatkan tantangan baru dan ingin meningkatkan karier serta penghasilan namun jika perusahaan tidak mampu menciptakan ruang untuk pengembangan yang sesuai maka motivasi tersebut justru mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Sehingga motivasi tinggi justru meningkatkan *turnover intention*.
2. Nilai thitung variabel kepuasan sebesar -1,343 < nilai ttabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 47-2-1) = (0,025 ; 44)$ diperoleh 2,015 dengan nilai Sig. 0,186 > 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aulia Putri (2017) di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung, dan hasil penelitian Angelina Suseno (2020) di PT Prodigy, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, karena karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti peluang kerja yang lebih baik, kondisi ekonomi, atau lokasi kerja. Selain itu, kepuasan kerja yang dirasakan belum cukup kuat untuk menciptakan komitmen jangka panjang, terutama jika tidak diimbangi dengan kepastian karier dan penghargaan yang setimpal.

Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,390 ^a	,152	,113	3,07123

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah 0,390, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki derajat keeratan hubungan yang cukup kuat dengan *turnover intention*. Adapun nilai koefisien determinasi yaitu *R Square* sebesar 0,152 atau 15,2%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi dan kepuasan ini mempengaruhi

variabel *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 84,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka dikatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Hasil uji hipotesis F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74,248	2	37,124	3,936	,027 ^b
Residual	415,029	44	9,432		
Total	489,277	46			

a. *Dependent Variable: TURNOVER INTENTION*

b. *Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI*

Berdasarkan hasil uji hipotesis F pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig adalah $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Siti Rohayati & Julidinsah, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Mitra Mukim Mandiri, di mana motivasi yang lebih tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*, meskipun tetap penting sebagai pendukung kenyamanan dan kepuasan emosional karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 15,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan *worklife balance*. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi namun tidak difasilitasi dengan pengembangan yang tepat akan lebih cenderung mencari peluang di luar perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja yang rendah secara konsisten mendorong keinginan untuk keluar karena menurunnya kenyamanan dan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT Mitra Mukim Mandiri perlu menjaga keseimbangan antara peningkatan motivasi dan pemenuhan aspek-aspek kepuasan kerja untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

Manajemen PT. Mitra Mukim Mandiri disarankan untuk lebih fokus pada peningkatan motivasi kerja karyawan melalui berbagai inisiatif, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karir, pelatihan, dan peningkatan komunikasi internal. Selain itu, meskipun kepuasan kerja tidak secara signifikan memengaruhi *turnover intention*, perusahaan tetap perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan menjaga hubungan antar karyawan. Penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk menggali faktor-faktor lain yang

memengaruhi *turnover intention*, seperti aspek kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi, sehingga strategi pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriawan, F., & Games, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Terhadap Karyawan OPPO Padang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21 (1), 7-13
- Andyan Pradipta, and Aisyah Fadly Basri. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 4.3 (2023): 347-369.
- Azwanda, et al. Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8 (12), 862-866
- Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT . ABC). *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1-14.
<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. e-Book. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Diputra, I Putu., et al. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Jurnal Values*, Vol 2(3), 545-555
- Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 103-119.
- Handaru, A., Rahman, N., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive dan Metal Part). 12(1), 15-39.
<https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.02>
- Hikmah Perkasa, D., Dhyan Parashakti, R., Nur Affini, D., Endah Retno Wuryandari, N., Deswindi, L., & Author, C. (2023). Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Go Online's Employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 362-373.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Muplihah, P., & Kusmayadi, O. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370-381.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putri, Aulia., Rumangkit, Stefanus. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi

(RPB) Bandar Lampung. Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 229-244.
<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852/553>

Raihan. (2017). Metodologi Penelitian. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.

Reyhan Agaditya, Lies Putriana, and M. Nuruddin Subhan. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing di Depok." JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila 1.1 (2021): 1-13.

Robbin dan Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Rohayati, Siti & Julidinsyah. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industry. Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis, Vol 1 (01), 41-50

Sisardi. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Jakarta: Universitas Terbuka.

Suseno, Angelina. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. Prodigy. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 5 (6), 637-642.0