

## **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan PT Global JNT Cargo Semarang**

**Khoerunnisa Awaliyatul Khanifah, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi**

Universitas Semarang

khoerunnisaawaliyatulkhanifah@gmail.com, hardanipsikologi@dosen.usm.ac.id,

liadewi@usm.ac.id

### **ABSTRACT**

*This research analyzes the influence of organizational commitment and work environment perception on turnover intention, with job satisfaction as an intervening variable among employees of PT Global JNT Cargo Semarang. High employee turnover intention motivated this research, with the assumption that low organizational commitment and a poor work environment perception are contributing factors. Job satisfaction is hypothesized to mediate this relationship. A quantitative method with a Partial Least Square (PLS) approach was used. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT Global JNT Cargo Semarang using a purposive sampling technique. Data analysis was performed using SmartPLS for validity, reliability, and hypothesis testing. The results show that organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. However, work environment perception has a positive and significant effect on turnover intention (this finding needs to be revisited). Job satisfaction partially mediates the influence of organizational commitment and work environment perception on turnover intention. This means that good organizational commitment and work environment perception can increase job satisfaction and reduce turnover intention. This research implies the need to improve organizational commitment and create a positive work environment to reduce turnover intention through increased job satisfaction.*

**Keywords:** *organizational commitment, work environment perception, turnover intention, job satisfaction*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT Global JNT Cargo Semarang. Tingginya *turnover intention* karyawan mendorong penelitian ini, dengan dugaan komitmen organisasi rendah dan persepsi lingkungan kerja kurang baik sebagai pemicu. Kepuasan kerja dihipotesiskan memediasi hubungan tersebut. Metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) digunakan. Data dikumpulkan melalui kuesioner pada karyawan PT Global JNT Cargo Semarang dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan SmartPLS untuk uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis. Hasilnya, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, persepsi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Kepuasan kerja memediasi parsial pengaruh komitmen organisasi dan persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, komitmen organisasi dan persepsi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*. Penelitian ini berimplikasi pada peningkatan komitmen organisasi dan

penciptaan lingkungan kerja positif untuk menekan *turnover intention* melalui peningkatan kepuasan kerja.

**Kata kunci:** komitmen organisasi, persepsi lingkungan kerja, *turnover intention*, kepuasan kerja

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan tantangan dan perubahan. Persaingan bisnis yang semakin ketat mengharuskan perusahaan menerapkan strategi baru untuk meningkatkan pengembangan dan mengoptimalkan operasional. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset kunci dan faktor penunjang utama pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan individu berpotensi untuk berkontribusi signifikan dan melaksanakan tugas secara optimal. (Sadat, 2020) Perusahaan yang mengabaikan sumber daya manusia (SDM) berisiko mengalami hambatan operasional. Pengelolaan SDM yang efektif krusial untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Manajemen SDM mencakup kebijakan dan praktik terkait aspek manusia dalam manajemen, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi. Dalam mencapai tujuan perusahaan, manajemen tidak hanya berfokus pada SDM yang mengelola faktor produksi, tetapi juga pada daya saing di era globalisasi. (Widyaningrum, 2017). *Turnover intention* (niat berpindah kerja) menjadi perhatian penting karena berdampak pada biaya rekrutmen, pelatihan, moral tim, dan produktivitas. Faktor-faktor pendorong *turnover intention* antara lain kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. (Matlis, 2018)

Fenomena *turnover intention* di JNT Cargo, yaitu kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan, merupakan isu signifikan dalam industri logistik yang kompetitif karena berdampak pada efisiensi operasional dan kualitas layanan. Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* meliputi kepuasan kerja misalnya ketidakpuasan gaji, beban kerja, kurangnya pengembangan karir, komitmen organisasi, persepsi lingkungan kerja hubungan interpersonal, dan faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja. Manajemen JNT Cargo perlu mengatasi faktor-faktor ini dengan menciptakan lingkungan kerja positif, memberikan penghargaan yang adil, dan menawarkan peluang pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, sehingga mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan berkualitas. Singkatnya, *turnover intention* di JNT Cargo merupakan tantangan yang membutuhkan perhatian serius manajemen untuk keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

Menurut Zainaty Salimah *Turnover Intention* adalah dorongan/keinginan pekerja meninggalkan perusahaan secara sukarela untuk mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan. Tandanya adalah pencarian peluang kerja di tempat lain. (Salimah 2021). Putra menambahkan bahwa *turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit, pemberhentian, atau kematian, yang didahului oleh niat akibat ketidakpuasan dan rendahnya komitmen karyawan. *Turnover* tinggi berdampak buruk bagi organisasi, menciptakan ketidakstabilan tenaga kerja dan meningkatkan biaya SDM seperti pelatihan, rekrutmen. (Putra, 2015) keinginan pindah kerja

(*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Adapun pembahasan *turnover intentions* yaitu kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Simamora dalam (Soelton & Atnani, 2018) empat indikator yang mempengaruhi Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yaitu: a. adanya niat untuk keluar, b. pencarian pekerjaan, c. karyawan membandingkan pekerjaan, d. pemikiran untuk keluar.

Kepuasan kerja rendah, yang disebabkan gaji tidak kompetitif, lingkungan kerja tidak mendukung, atau hubungan interpersonal buruk, meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, perusahaan dengan lingkungan kerja positif dan kesempatan berkembang cenderung memiliki tingkat retensi tinggi. Dalam konteks daya saing, mempertahankan karyawan berkualitas meningkatkan adaptasi perubahan pasar, inovasi, dan kinerja. Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor *turnover intention* penting bagi perusahaan di Indonesia untuk daya saing dan keberhasilan jangka panjang. (Munandar, 2018) Kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, bukan konsep tunggal. Seseorang bisa puas dengan satu aspek dan tidak puas dengan aspek lainnya. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Andora 2021), kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Andora, 2020). Menurut Wisantyo & Madiistriyatno (dalam Yunita 2021), kepuasan kerja adalah cara karyawan berpikir secara emosional, mencintai dan merasa senang dengan pekerjaannya (Yunita & Nainggola, 2021). Menurut Bekker 2007 aspek-aspek kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri (*workit self*), atasan (*supervision*), teman sekerja (*wokers*), promosi (*promotion*) gaji/upah (*pay*). (Hanafiah, 2013)

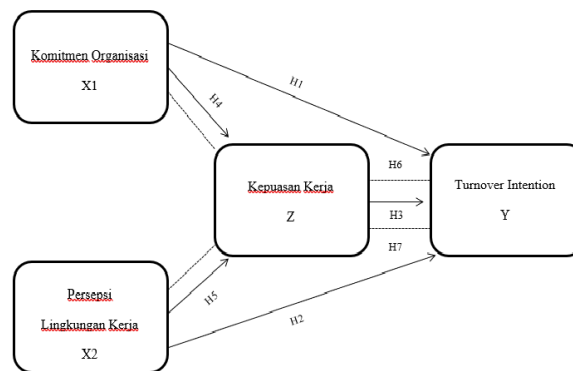
Hal tersebut juga dapat dilihat dari komitmen karyawan itu sendiri. Komitmen adalah dedikasi terhadap organisasi dan kemauan bekerja keras (Meyer & Allen, 1988). Karyawan yang berkomitmen akan berusaha maksimal mencapai tujuan organisasi. Menurut Mukhlis (2005) dalam Sandewa (2018), komitmen organisasi adalah hasil kerja yang berkualitas, kuantitatif, efisien, dan efektif yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya sebagai prestasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan perasaan senang/tidak senang terhadap organisasi, ditunjukkan melalui ketertarikan pada tujuan, nilai, dan sasaran organisasi, serta kemauan berafiliasi dan bekerja keras demi keberlangsungan organisasi. Menurut Lincoln indikator komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan, kesetiaan dan kebanggaan karyawan pada pekerjaan karyawan. Dapat disimpulkan Secara keseluruhan, kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan adalah elemen-elemen kunci dalam membangun komitmen organisasi yang kuat. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung ketiga aspek ini akan lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk

memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan karyawan. (Bagus, 2023)

Walgito (2010) dalam Abilifabo menjelaskan bahwa persepsi memiliki tiga dimensi, salah satunya adalah kognisi. Aspek kognisi mencakup komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir dalam memperoleh pengetahuan, pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang dihasilkan dari pikiran individu yang memersepsi. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Agbozo (2017) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek fisik tempat pekerjaan dilakukan, meliputi elemen-elemen seperti mesin, tata ruang kantor, suhu, ventilasi, dan pencahayaan (Abilifano, 2022). Singkatnya, persepsi memiliki dimensi kognisi yang berkaitan dengan proses mental individu, dan lingkungan kerja fisik merujuk pada aspek-aspek fisik di tempat kerja. Wibowo mengatakan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan atau pencahayaan, kebisingan dan tata ruang kerja

Penelitian ini bertujuan mengetahui permasalahan *turnover intention* karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan lingkungan kerja, yang berdampak pada keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Penelitian menganalisis komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Berdasarkan fenomena umum di perusahaan, penelitian ini menggunakan dua variabel independen: persepsi komitmen organisasi dan lingkungan kerja, dengan variabel *intervening* kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

Dari pembahasan di atas maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:



Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan tinjauan pustaka serta teori-teori yang ada, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

- H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan
- H2 : Persepsi Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan
- H4 : Komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan

- H5 : Persepsi Lingkungan Kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan  
H6 : Komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja berpengaruh pada *Turnover Intention* karyawan  
H7 : Persepsi Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja berpengaruh pada *Turnover Intention* pada karyawan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan uji *Partial Least Square* (PLS). Pendekatan PLS dipilih karena sesuai untuk menganalisis hubungan antar variabel yang kompleks, terutama jika terdapat variabel *intervening* dan tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner dirancang berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti, menggunakan skala pengukuran skala Likert. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*, dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan sampel penelitian 160 karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *software* SmartPLS. Analisis data meliputi beberapa tahapan, yaitu: (1) Uji validitas, yang bertujuan untuk mengukur apakah kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji melalui *convergent validity* (dilihat dari *outer loading* dan *Average Variance Extracted/AVE*) dan *discriminant validity* (dilihat dari *Fornell-Larcker Criterion* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio/HTMT*). (2) Uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengukur konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Reliabilitas diuji melalui *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted/AVE*. (3) Pengujian hipotesis, yang bertujuan untuk menguji apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* (untuk melihat arah dan kekuatan hubungan) dan nilai *p-value* atau *t-statistic* (untuk melihat signifikansi hubungan). Dengan metode ini, peneliti dapat menganalisis pengaruh antar variabel secara komprehensif dan menarik kesimpulan yang valid dan reliabel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan PT. Global JNT Cargo Semarang.**

### *Outer Model*

#### 1. *Outer Loading Test*

Analisis validitas dilakukan dengan *loading factor* yang ditentukan oleh *convergent validity*. Nilai *loading factor* digunakan untuk mengetahui *convergent validity* dengan melihat item *dependability* (*validity indicator*). *Loading factor* adalah statistik yang menggambarkan hubungan antara skor item pertanyaan dengan skor indikator konstruk dalam mengukur konstraknya. *Loading factor* yang dikatakan

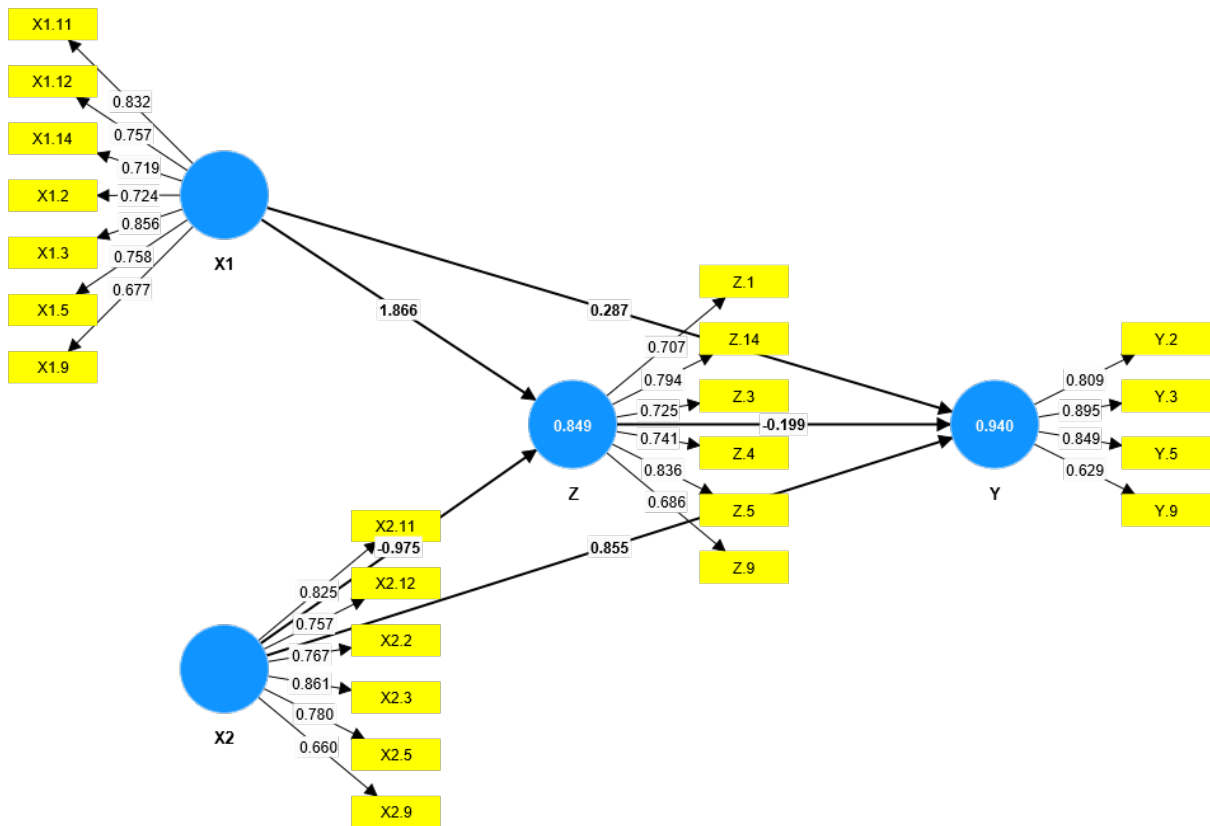
dapat diterima adalah *loading factor* yang lebih dari 0,50 – 0,60 (Sarstedt dkk., 2017). Tabel 1 menunjukkan temuan *loading factor* setelah memproses data dengan Smart PLS 4.0.

**Tabel 1. Nilai *Loading Factor* Awal**

No. Aitem	X1	No. Aitem	X2	No. Aitem	Z	No. Aitem	Y
X1.1	0,538	X2.1	0,515	Z.1	0,717	Y.1	0,519
X1.10	0,437	X2.10	0,451	Z.10	0,516	Y.10	0,457
X1.11	0,806	X2.11	0,775	Z.11	0,531	Y.11	0,570
X1.12	0,678	X2.12	0,667	Z.12	0,528	Y.12	0,526
X1.13	0,310	X2.13	0,550	Z.13	0,372	Y.2	0,720
X1.14	0,773	X2.14	0,523	Z.14	0,785	Y.3	0,823
X1.15	0,512	X2.15	0,468	Z.15	0,466	Y.4	0,574
X1.2	0,672	X2.2	0,709	Z.2	0,575	Y.5	0,728
X1.3	0,819	X2.3	0,803	Z.3	0,646	Y.6	0,583
X1.4	0,597	X2.4	0,588	Z.4	0,779	Y.7	0,507
X1.5	0,712	X2.5	0,706	Z.5	0,770	Y.8	0,539
X1.6	0,500	X2.6	0,440	Z.6	0,447	Y.9	0,662
X1.7	0,464	X2.7	0,523	Z.7	0,458		
X1.8	0,406	X2.8	0,477	Z.8	0,510		
X1.9	0,682	X2.9	0,667	Z.9	0,661		

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

Berdasarkan dari hasil *outer loading* menunjukkan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini terdapat indikator yang tidak valid maka indikator harus dieliminasi karena dalam pengujian validitas dapat dilihat pada nilai *loading factor* > 0,60 . Setelah menghilangkan indikator variabel yang tidak valid dalam model, selanjutnya model kembali di *calculate* sehingga menghasilkan nilai *outer loading* yang baru dan dapat dilihat pada gambar *path diagram final* berikut ini.



Gambar 1. Path Diagram Final

## 2. Construct Realibility and Validity Test

Selanjutnya selain pengujian *Outer Loading* adapula pengujian *validity* dan *reliability* pada instrumen yang diukur dengan kriteria yaitu nilai *AVE* diatas 0,50 (Chin & Dibbern, 2010), *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70 (Hair dkk., 2024). Nilai uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Instrument Testing

Variable	Validity Testing		Reliability Testing		
	AVE	Result	CR	CA	Results
X1	0,582	Valid	0,906	0,879	Reliable
X2	0,604	Valid	0,901	0,867	Reliable
Y	0,643	Valid	0,876	0,808	Reliable
Z	0,562	Valid	0,885	0,843	Reliable

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024.

Tabel 2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *AVE* diatas 0,50 hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan item dan variabel dinyatakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahan data untuk dilakukan analisis data selanjutnya. Sedangkan dalam uji reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70, oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan *reliable*.

### 3. Discriminant Validity Test

Selanjutnya, uji validitas diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) setiap konstruk < 0,90 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik (Franke & Sarstedt, 2019).

**Tabel 3. Discriminant Validity Test**

	Komitmen Organisasi	Persepsi Lingkungan Kerja	Turnover Intention	Kepuasan kerja
X1	-	-	-	-
X2	0,828	-	-	-
Y	0,827	0,854	-	-
Z	0,745	0,701	0,877	-

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Pada tabel 3 perbandingan dari nilai HTMT memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut < 0,90 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki *discriminant validity* yang baik.

### Inner Model

#### 1. R-Square

Pengujian struktural model dilakukan untuk melihat hubungan konstruk, nilai signifikansi dan *R square* dari model penelitian. Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. *R-Square* berkisar angka antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara Bersama-sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Semakin mendekati angka satu maka pengaruh variabel independen terhadap dependen makin kuat. Nilai *R-Square* yaitu 0,75; 0,50; dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt dkk., 2017). Nilai estimasi *R-Square* dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Nilai R-Square**

	R-square	R-square adjusted
Y	0,940	0,939
Z	0,849	0,847

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa pada variabel Y nilai R-square sebesar 0,940 berarti model yang melibatkan variabel bebas (X1 dan X2) mampu menjelaskan 94,0% variabilitas dalam Y. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki kontribusi yang sedang dalam memprediksi Y. Sedangkan pada variabel Z nilai R-square sebesar 0,849 berarti model dapat menjelaskan 84,9% variabilitas dalam Z, yang juga menunjukkan kontribusi yang cukup kuat dari X1 dan



X2.

## 2. F-Square

Fungsi *F-Square* adalah untuk mengetahui menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *effect size* atau *f-square* dimana nilai *f-square* 0,02 (lemah); 0,15 (sedang); 0,35 (kuat) (Sarstedt dkk., 2017). Nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Nilai *F-Square*

	X1	X2	Y	Z
X1	-	-	0,024	0,691
X2	-	-	0,309	0,189
Y	-	-	-	-
Z	-	-	0,100	-

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Tabel di atas menunjukkan nilai **F-Square** yang dihasilkan dari analisis menggunakan SmartPLS 4.0. Nilai F-Square ini menggambarkan besaran pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Secara umum, semakin besar nilai F-Square, semakin besar pengaruh variabel tersebut dalam menjelaskan varians dari variabel dependen.

### Interpretasi Deskriptif:

#### X1:

- o Memiliki pengaruh kuat terhadap **Z** dengan nilai F-Square sebesar **0,691**. Artinya, X1 secara signifikan membantu menjelaskan varians Z responden.
- o Sedangkan, X1 menunjukkan kontribusi yang lemah terhadap **Y** dengan nilai F-Square sebesar **0,024**.

#### X2:

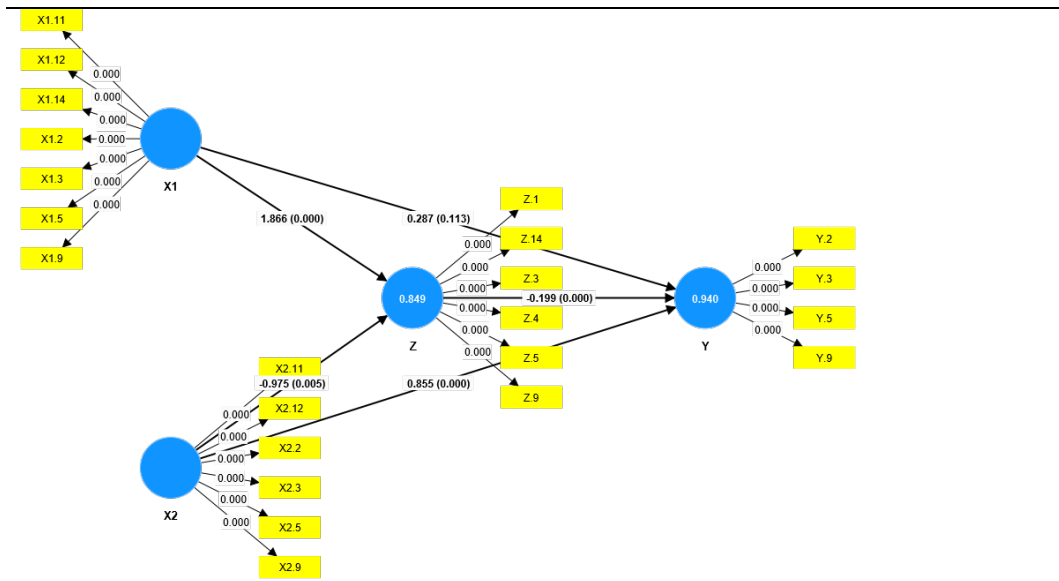
- o Memberikan pengaruh yang moderat terhadap **Z**, terbukti dengan nilai F-Square sebesar **0, 189**. Ini menunjukkan bahwa berkontribusi pada peningkatan Z tergolong sedang.
- o Selain itu, **X2** juga berpengaruh kuat terhadap **Y**, dengan nilai F-Square sebesar **0,309**. Ini berarti bahwa X2 cenderung kuat untuk mempengaruhi Y.

#### Z:

- o **Z** berpengaruh sedang terhadap **Y**, dengan nilai F-Square yaitu **0,100**. Artinya, Z memberikan pengaruh sedang terhadap Y.

## 3. Uji Hipotesis

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. Hipotesis diterima jika pada tingkat signifikansi yaitu p-value lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya (Hair Jr. dkk., 2010). Berdasarkan pada gambar model analisis jalur tiap variabel secara parsial dapat dilihat gambar 2.



Gambar 2. Model path coefficients t-value and p-value

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika *p-value* < 0,05. Hasil analisis data penelitian dapat dilihat pada tabel 6 dan tabel 7.

Tabel 6. Hypothesis Testing and Direct Effect Results

Hipotesis	Original Sample	<i>p-value</i>	Hasil
H1 X1 -> Y	-0,084	0,571	Ditolak
H2 X1 -> Z	1,866	0,000	Diterima
H3 X2 -> Y	1,049	0,000	Diterima
H4 X2 -> Z	-0,975	0,005	Diterima
H5 Z -> Y	-0,199	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

Tabel 7. Hypothesis Testing and Indirect Effect Results

Hipotesis	Original Sample	<i>p-value</i>	Hasil
H6 X1 -> Z -> Y	-0,371	0,002	Diterima
H7 X2 -> Z -> Y	0,194	0,032	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Pada uji Hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penjelasan di atas bahwa komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki uji t sebesar 1,585 dengan p value sebesar 0,113 menyatakan bahwa hipotesis ditolak atau memiliki pengaruh negatif yang berarti komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT

Grobal JNT Cargo Semarang tidak berpengaruh secara signifikan karena nilai  $t$  hitung  $>$  dari 0,05. Maka variabel (X) komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang tinggi tidak selalu menjamin bahwa karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi.

## **2. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Pada uji Hipotesis menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penjelasan di atas bahwa persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki uji  $t$  sebesar 5,716 dengan  $p$  value sebesar 0,000 menyatakan bahwa hipotesis diterima atau memiliki pengaruh positif yang berarti persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Grobal JNT Cargo Semarang berpengaruh secara signifikan karena nilai  $t$  hitung  $<$  dari 0,05. Maka variabel (X) persepsi lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y). Dapat disimpulkan bahwa semakin positif persepsi lingkungan kerja maka mempengaruhi rendah niat mereka untuk berpindah kerja. sama halnya seperti apabila lingkungan kerja yang diterima karyawan semakin tinggi maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah.

## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Pada uji Hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penjelasan di atas bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki uji  $t$  sebesar 3,914 dengan  $p$  value sebesar 0,000 menyatakan bahwa hipotesis diterima atau memiliki pengaruh positif yang berarti kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Grobal JNT Cargo Semarang berpengaruh secara signifikan karena nilai  $t$  hitung  $<$  dari 0,05. Maka variabel (Z) kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* (Y). Dapat disimpulkan bahwa semakin tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi berperan penting dalam menentukan niat mereka untuk tetap atau meninggalkan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi tugas yang dijalankan, hubungan dengan rekan kerja, maupun dukungan dari manajemen, mereka cenderung memiliki kepuasan organisasi yang lebih tinggi. Begitu pun sebaliknya Ketika kepuasan kerja yang diterima karyawan semakin rentan maka *turnover intention* karyawan semakin tinggi.

## **4. Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada uji Hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penjelasan di atas bahwa komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki uji  $t$  sebesar 5,520 dengan  $p$  value sebesar 0,000 menyatakan bahwa hipotesis diterima atau memiliki pengaruh positif yang berarti komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Grobal JNT Cargo Semarang berpengaruh secara signifikan karena nilai  $t$  hitung  $<$  dari 0,05. Maka variabel (X) komitmen organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap

kepuasan kerja (Z). Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasakan tingkat komitmen yang tinggi dari organisasi, mereka cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih besar. Begitu pun sebaliknya ketika komitmen organisasi rendah maka akan rendah pula tingkat kepuasan kerjanya.

## 5. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Pada uji Hipotesis menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penjelasan di atas bahwa persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki uji t sebesar 2,828 dengan p value sebesar 0,005 menyatakan bahwa hipotesis diterima atau memiliki pengaruh positif yang berarti persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Grobal JNT Cargo Semarang berpengaruh secara signifikan karena nilai t hitung < dari 0,05. Maka variabel (X) persepsi lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini berarti bahwa ketika karyawan memiliki persepsi yang baik tentang lingkungan kerja mereka termasuk aspek-aspek seperti dukungan dari manajemen, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan budaya organisasi yang positif mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

## 6. Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung persepsi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikan t statistics sebesar 3,056 dan p value bernilai sebesar 0,002 Hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi (X1) dan persepsi lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), diperoleh dari hasil penjumlahan pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan persepsi lingkungan kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z) dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap *turnover intention* karyawan (Y), sehingga berpengaruh tidak langsung. Karena pengaruh langsung antara komitmen organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi (X) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

## 7. Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikan t statistics sebesar 2,144 dan p value bernilai sebesar 0,032 Hipotesis menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung antara persepsi lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), diperoleh dari hasil penjumlahan pengaruh langsung antara persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (X1)

terhadap Kepuasan kerja (Z) dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap *turnover intention* karyawan (Y), sehingga berpengaruh tidak langsung. Karena pengaruh langsung antara persepsi lingkungan kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa persepsi lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

## KESIMPULAN DAN SARAN

- H1 = Ditolak atau tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*
- H2 = Diterima atau terdapat pengaruh positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
- H3 = Diterima atau terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan
- H4= Diterima atau terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H5= Diterima atau terdapat pengaruh positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H6= Diterima atau terdapat pengaruh positif tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan di mediasi oleh kepuasan kerja suatu perusahaan terhadap karyawan
- H7= Diterima atau terdapat pengaruh positif tidak langsung antara persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja suatu perusahaan terhadap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abilifano. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4(1980), 1349-1358.
- Andora, E. D. (2020). Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi. Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi. Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi. file:///C:/Users/Asus/Downloads/ARTIKEL DONA.pdf
- Bagus, S. K. (2023). Pengaruh Komitmen Diri dan Motivasi Diri Terhadap Kinerja Guru Agama Buddha Tingkat Sekolah dasar Se-Jabodetabek. Jurnal Dhammavicaya, 107.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. SA Journal of Industrial Psychology, 33(3), 1-9.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. American Journal of Sociology, 66(1), 32-.
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. SA journal of human resource management, 11(1), 1-12.

- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). A Permutation Based Procedure for Multi-Group PLS Analysis: Results of Tests of Differences on Simulated Data and a Cross Cultural Analysis of the Sourcing of Information System Services between Germany and the USA. Dalam W. W. C. Esposito Vinzi, J. Henseler, & H. Wang (Ed.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (Springer Handbooks of Computational Statistics Series: Vol. II), V (hlm. 171–193). Springer. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-32827-8\\_8](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-32827-8_8)
- Dewi, R., & Nawangsih, S. K. (2017). BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN CV. WJ. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter*, 2(2).
- Efianingrum, A. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (CETAKAN 26)*. PT ALFABETA.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Izdihar, A., & Rosalina, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Adyawinsa Plastics Industry. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1.
- Januarti, I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan ANtara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi. *Jaai*, 10(1), 13–26.
- Januarti, I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan ANtara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi. *Jaai*, 10(1), 13–26.
- Jodie, F., Christian, W. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Jodie, F., Christian, W. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426> Konflik Kerja Terhadap

Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal). *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol, 7, NO-2*.

- M. Tiorina, M., & Ratnawati. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Managemen*, 1, 1-13.
- Muhson, A. (2006). Teknik Analisis Kuantitatif Teknik Analisis Kuantitatif.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munandar, A. S. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia Press.
- Pratama, R. Y. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Swiss Belinn Kota Malang. *Jurnal Managemen*, 5-24.
- Priskila, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli Dan Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 225-244.
- Priyono. (2016). Metode Penelitian Kualitatif. In zifatama. zifatama.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Riley. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Graha Ilmu.
- Ristanto, Salman, F. (2020). Pengaruh Asosiasi Merek, Loyalitas Merek, Kesadaran Merek, dan Citra Merek terhadap Ekuitas Merek Nike di Media Sosial pada Kalangan Konsumen MUda. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 2(1), 1-12.
- Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1-5.
- Sandewa Fadli. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, Vol. 1, No(: E-2620-3014 : P-2614-7742), 90-110.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (n.d.). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. 1993.
- Triambodo, D. B. A., Widhiastuti, H., Sugiarti, R., & Winata, M. V. I. (2023). Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Anggota Polres Kudus. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(2), 743-753.
- Wilson, L., Jantje, S., & Greis, S. (2016). Analisis Pengaruh Turnover Karyawan, Motivasi, dan Pengayaan Pekerjaan, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Enseval Megatrading Tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 419-426.
- Yunita, & Nainggola, N. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group. *Jurnal Universitas Putera Batam*.
- Yunus, K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Wan Qian. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 129-138.
- Yuslia, W. (2021). Structural Equation Modeling Pada Faktor Turnover Intention dan Faktor Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Reward, Hukuman dan Job Embeddedness PT Smart Anadalan Hartindo-Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*.
- Yuslia, W. (2021). Structural Equation Modeling Pada Faktor *Turnover Intention* dan Faktor Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Reward, Hukuman dan Job Embeddedness PT Smart Anadalan Hartindo-Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Zulkarnain, H. S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 17-33.