



## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI HONORER DINAS BINA MARGA DAN BINA KONTRUKSI SE-PROVINSI LAMPUNG

Riko Pratama<sup>1</sup>, Berlentina Permatasari<sup>2</sup>, Larasati Ahluwalia<sup>3</sup>

Universitas Teknokrat Indonesia, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Teknokrat Indonesia, Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Teknokrat Indonesia, Indonesia<sup>3</sup>

Corresponding Email: [rico47pratama@gmail.com](mailto:rico47pratama@gmail.com)<sup>1</sup>, [berlintina@teknokrat.ac.id](mailto:berlintina@teknokrat.ac.id)<sup>2</sup>,  
[larasati.ahluwalia@teknokrat.ac.id](mailto:larasati.ahluwalia@teknokrat.ac.id)<sup>3</sup>

Received: June 2024

Accepted: July 2024

Published: August 2024

### Abstract

*This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention in honorary employees at the Bina Marga and Construction Services throughout Lampung Province. The sample in this study amounted to 276 people. The results of this study indicate that job satisfaction partially has a negative and significant effect on Honorary Employee Turnover Intention at the Department of Highways and Construction of Lampung Province. In addition, Organizational Commitment partially has a positive and significant effect on Honorary Employee Turnover Intention at the Department of Highways and Construction of Lampung Province. As well as Job Satisfaction and Organizational Commitment together, they have a positive and significant effect on the Turnover Intention of Honorary Employees at the Highways and Construction Services of Lampung Province. This is because the calculated t value is greater than t table and the sig probability value is smaller than the 5 percent significance level. If seen in the analysis of multiple regression coefficients it shows that between Job Satisfaction (X1) and Organizational Commitment (X2) on Turnover Intention seen from the significance level which is smaller than the Coefficient of Determination value.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organization Commitment, Turnover Intention.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Se-Provinsi Lampung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 276 orang. Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Selain itu Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Serta Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Hal ini disebabkan nilai t hitung lebih besar dari t table dan nilai probabilitas sig lebih kecil dari taraf nyata 5 persen. Jika dilihat dalam analisis koefisien regresi berganda menunjukkan antara Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Turnover Intention* dilihat dari taraf signifikansi lebih kecil dari nilai Koefisien Determinasi.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention.*

**To cite this article:**

Pratama, R., Permatasari, B., dan Ahluwalia, L. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI HONORER DINAS BINA MARGA DAN BINA KONTRUKSI SE-PROVINSI LAMPUNG. *JEB: Journal of Economic and Business Research*, 4 (1), 45-60.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai motivasi untuk memajukan kegiatan perusahaan agar bermanfaat bagi semua potensi mereka untuk mencapai tujuan mereka. Kualitas sumber daya Orang-orang dalam bisnis menentukan keberhasilannya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus menghabiskan banyak uang untuk mendapatkan sumber daya orang yang berkualitas. Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia merupakan keunggulan yang tidak dapat disangkal bahwa meningkatkan daya saing perusahaan (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Teori kepuasan kerja yang dikemukakan (Garske, 2000) dalam (Sinollah & Hermawanto, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor penentu kepuasan kerja, yaitu pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Hal ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman lahiriah. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, *supervise* yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan bermacam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi karyawan, serta *turnover* akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan kegairahan kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kedua, faktor pemeliharaan ini menyangkut kebutuhan psikologi seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada maka kondisi ini ternyata menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfier* atau *motivators* yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi individu.

Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berperan penting pada pemenuhan kebutuhan prasarana jalan dan jembatan dalam mendukung pembangunan dalam bidang ekonomi, perkembangan antar daerah yang seimbang, pemerataan hasil pembangunan dan pengembangan sosial budaya dalam rangka pembangunan nasional berkelanjutan. Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung pertama kali didirikan pada tahun 2000 dan terus berjalan sampai saat ini.

Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung memiliki tugas melaksanakan perencanaan, pembangunan, pemeliharaan, perawatan, pengendalian, pemantauan, evaluasi dan pengamanan jalan. Jalan dalam hal ini adalah prasarana transportasi darat yang meliputi segala bagian jalan, termasuk bangunan pelengkap dan perlengkapannya yang diperuntukkan bagi lalu lintas, yang berada pada permukaan tanah, di atas permukaan tanah, di bawah permukaan tanah dan/atau air, serta di atas permukaan air, kecuali jalan kereta api, jalan lori, dan jalan kabel.

Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung dipilih menjadi tempat dilakukan penelitian karena dari data yang telah yang dikumpulkan dari beberapa dinas lain yang serupa ditemukan beberapa masalah yang mencakup tingginya jumlah tenaga kerja honorer dari beberapa dinas pemerintah dan jumlah pegawai honorer tersebut salah satunya yang memiliki jumlah yang cukup besar yaitu berada pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi provinsi Lampung, serta masalah fenomena turnover pegawai honorer yang ditemui cukup menarik untuk diteliti, dengan objek pegawai honorer pada dinas-dinas serupa maka dipilihlah Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi provinsi Lampung sebagai tempat dilakukan penelitian karena telah melewati beberapa observasi dan kriteria yang diperlukan sebelumnya.

Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung memiliki pegawai sebanyak 617 orang yang terdiri dari beberapa sub bagian dan masing-masing selanjutnya dari semua pegawai tersebut tidak semua pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun masih banyak pegawai yang berstatus Pegawai Honorer (non PNS), sehingga rincian jumlah pegawai dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah 305 orang dan status pegawai honorer adalah 312 orang.

Pegawai honorer adalah pegawai yang belum diangkat sebagai pegawai negeri sipil (PNS) yang setiap bulannya menerima honorium atau bukan gaji ([www.apaarti.com/pegawai-honorer.html](http://www.apaarti.com/pegawai-honorer.html)). Tenaga kerja honorer yang direkrut di instansi dari berbagai kalangan baik dari lulusan sederajat, SMA, maupun sarjana dalam abdi negara dan ikut serta dalam berperan aktif di pelayanan masyarakat yang tentunya mempunyai kemampuan atau *skill* yang dapat berpotensi, berkomitmen dan kinerja yang baik sehingga dengan pembayaran upah standar atau minimum (UMK). Berikut disajikan data jumlah pegawai honorer di beberapa dinas yang terdapat di Provinsi Lampung.

**Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Honorer di Provinsi Lampung Tahun 2022**

No.	Nama Dinas	Jumlah Pegawai Honorer (Orang)
1.	Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi	312
2.	Dinas Kesehatan	89
3.	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	119
4.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	158
5.	Dinas Perumahan dan Pemukiman	126

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai honorer terbanyak di beberapa dinas yang berada di Provinsi Lampung terdapat pada Dinas Bina Marga Dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung. Hal ini yang mendasari pengambilan objek penelitian di tempat tersebut.

Pegawai dengan status honorer memiliki persyaratan yang tinggi untuk terus bekerja dan bersatu berjam-jam di depan komputer bahkan lembur (Sidanti, 2015). Hal seperti ini yang menyebabkan ketidaknyamanan setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka karena beberapa alasan kepentingan suatu pekerjaan tanpa mengimbangi kebutuhan dan batas kemampuan para pegawai.

Dalam proses pembinaan pengangkatan pejabat honorer ditunjukkan untuk secara efektif mendukung pekerjaan pegawai negeri sipil ketika mereka kelebihan beban menjalankan fungsi pemerintahan daerah, salah satunya adalah penyelenggaraan pelayanan public merupakan fungsi pemerintah daerah. Pada tahun 2014, pemerintah dengan persetujuan DPR sepakat untuk memberlakukan undang-undang Nomor 5 tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara telah membawa perubahan status dan perlindungan hukum terhadap tenaga honorer, karena dalam ketentuan UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 merupakan istilah baru digunakan sebagai sebutan untuk pegawai non PNS yang sudah ada yaitu pegawai pemerintah dengan kontrtak kerja (PPPK) tidak dipekerjakan No pegawai tetap/honor sebagaimana dimaksud undang-undang nomor 43 tahun ini 1999 tentang prinsip-prinsip SDM yang membolehkan karyawan pungutan bias dilakukan CPNS tanpa pengecekan, sedangkan PPPK tidak berhak ditetapkan CPNS tanpa tes. Kelangsungan pegawai honorer yang tidak pasti, kemudian selain beban kerja yang dihadapi pegawai honorer dan permasalahan yang di alami selama di instansi cukup banyak seperti kepuasan kerja, komitmen, dan *turnover intention* sehingga dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pegawai honorer yang bekerja diberbagai intansi pemerintah se- Provinsi lampung.

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan kebutuhan setiap pegawai yang diharapkan tetapi kepuasan yang diberikan oleh perusahaan bukan menjadi pencapaian yang sesuai bagi beberapa kelompok pegawai, adapun perusahaan memberikan kebutuhan hal tersebut yang dapat membuat kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai maka semakin rendah juga intensi *turnover*. pegawai yang puas dapat memberikan pelayanan yang baik untuk perusahaan dan konsumen eksternal, daripada pegawai yang tidak puas pekerjaannya (Barnes, 2003).

Kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai honorer berbanding jauh dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Beberapa contoh yang menjadi perbedaan secara umum dari pemerintah yaitu gaji, hak cuti, dan hak pensiun. Secara umum keduanya mempunyai persamaan yaitu keduanya sama-sama pegawai yang dipekerjakan di suatu instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah.

**Tabel 1.2. Data Gaji yang Diterima Perbulan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung 2020 s/d 2022**

Tahun	Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Gaji Pokok Pegawai Honorer
2020	Rp. 3.620.000	Rp. 2.428.257
2021	Rp. 3.685.226	Rp. 2.432.001
2022	Rp. 3.923.000	Rp. 2.440.486

Sumber: Bagian Keuangan Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2. dapat dilihat bahwa besaran gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honoer pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung telah sesuai dengan ketentuan pembayaran upah standar atau minimum (UMK). Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Keuangan yang menyatakan bahwa besarnya gaji yang diterima pegawai honorer tentunya tidak sama atau tidak sebanding dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan sistem pembayaran upah atau gaji yang diterima setiap bulannya dan tidak memiliki potongan atau pun tidak turun bahkan sebaliknya.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi bahwa masalah promosi dan pengawasan yang terjadi pada pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung adalah pemberian promosi yang banyak tidak didapatkan oleh pegawai terutama pegawai honorer, karena beberapa poin syarat yang diperlukan seperti tingkat pendidikan, komitmen, motivasi tinggi dan loyalitas yang dimana pegawai honorer memiliki keterbatasan mencakup poin-poin tersebut tetapi sistem kontrak yang tidak lama membuat banyak yang meninggalkan pekerjaan sebelum mendapatkan promosi. Lalu pengawasan, ini juga kurangnya perhatian atasan terhadap pegawai dalam kinerja sehingga kurangnya atasan untuk mengumpulkan informasi pegawai menyebabkan kebutuhan pegawai kurang terpenuhi. Hal ini yang mendorong pula kurangnya kepuasan kerja pada pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung.

Berdasarkan teori kepuasan kerja yang telah dijelaskan, maka salah satu faktor yang terjadi ketika pegawai tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka dapat terjadi *turnover*. *Turnover* diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Witasari, 2009).

*Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. *Turnover* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. *Intense turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela (Saklit, 2017). Lebih lanjut (Staffelbach, 2008) menguraikan *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya. Fakta lapangan menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention* karyawan, sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Setiap instansi pasti pernah mengalami *turnover intention* karyawannya. Begitupula yang dialami oleh Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung. Lebih lanjut, hasil pra survey yang telah dilakukan kepada Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Bina Marga Dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pegawai honorer mengalami kenaikan beberapa tahun terakhir.

**Tabel 1.3. Jumlah Pegawai Honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) di setiap Kabupaten dan Provinsi Lampung**

No.	Dinas PUPR Setiap Kabupaten / Kota	Jumlah Karyawan Pada Tahun 2020	Jumlah Karyawan Pada Tahun 2021	Jumlah Karyawan Pada Tahun 2022
1.	Kabupaten Lampung Barat	37	40	42
2.	Kabupaten Tanggamus	35	37	36
3.	Kabupaten Lampung Selatan	66	61	68
4.	Kabupaten Lampung Timur	80	85	87
5.	Kabupaten Lampung Tengah	37	41	41
6.	Kabupaten Way kanan	59	65	66
7.	Kabupaten Tulang Bawang	27	28	31
8.	Kabupaten Pesawaran	70	71	72
9.	Kabupaten Tulang Bawang Barat	47	46	52
10.	Kabupaten Pesisir Barat	29	34	37
11.	Kota Bandar Lampung	115	118	122

Sumber: Badan Kepegawaian Provinsi Lampung, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.3. di atas merupakan keseluruhan jumlah pegawai honorer pada semua dinas PUPR setiap kabupaten dan kota di Provinsi Lampung dan data tingkat *turnover intention* pegawai honorer setiap dinas kabupaten dan provinsni. Pegawai honorer pada instansi pemerintahan cukup banyak dan dibutuhkan oleh setiap instansi pemerintahan atau pemerintah daerah, para pegawai honorer ini diperbantukan bagian bidang yang sudah ditentukan pada masing- masing dinas tersebut.

**Tabel 1.4. Data Jumlah Turnover Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung 2019-2021**

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang Berhenti	Jumlah Karyawan Masuk
1	2019	13	19
2	2020	9	14
3	2021	15	26
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>59</b>

Sumber: Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung (data diolah), 2023

Berdasarkan tabel diatas merupakan jumlah pegawai honorer yang berhenti selama tiga tahun terakhir yakni dari tahun 2019 sampai tahun 2021 yang berjumlah 37 orang, setiap tahunnya lebih dari 8 pegawai honorer yang keluar atau berhenti dari dinas atau organisasi. *Turnover Intentions* tersebut akan menyebabkan dinas atau organisasi mengalami kekurangan tenaga kerja dan membutuhkan segera pegawai untuk mengisi tempat dalam membantu mengelola pekerjaan di dinas atau organisasi agar tidak menghambat aktivaitasnya.

Tenaga honorer bertujuan untuk membantu kegiatan kinerja PNS dalam melakukan operasional dari pemerintahan ataupun pemerintah daerah itu sendiri. Dalam sistem kebutuhan pegawai honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi se-Provinsi Lampung ini dilakukan perekrutan karena membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, karena mungkin di bidang yang akan mereka tempati memang membutuhkan tenaga honorer yang banyak, kebutuhan ini terbagi menjadi 2 tipe yaitu pegawai kebutuhan tenaga kerja dalam instansi dan lapangan, tenaga kerja yang ditempatkan didalam intansi bertugas untuk membantu menjalankan kinerja operasional utama seperti beberapa sub bagian, kemudian tenaga kerja di lapangan menggunakan *outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada organisasi atau perusahaan lain melalui dua mekanisme, yaitu berupa perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Namun para pekerja *outsourcing* tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan pokok. Penting adanya penerimaan ini terjadi guna disesuaikan kebutuhan seperti adanya kegiatan pembangunan jalan dan infrastruktur lainnya, kegiatan pembangunan tersebut biasanya memiliki target jangka waktu yang telah ditentukan sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak, apabila tidak dibantu tenaga honorer maka dapat mengganggu kelangsungan kinerja.

Pegawai tenaga honorer yang bekerja dibagian *outsourcing* terutama pekerja lapangan memiliki proyek yang cukup penting di sektor pelaksanaan pekerjaan dinas. Proyek yang dikerjakan oleh Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi se-Provinsi Lampung salah satunya adalah perbaikan drainase yang berada di jalan Mayjend Ryacudu, Korpri Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung. Perbaikan drainase sendiri dikerjakan oleh PT.Pesona Alam Hijau, didampingi Konsultan CV. Jaim dan Eekan berdasarkan nomor kontrak 01/KTR/PBG/PML-012.11.K/V.03/V/2022, 31 Mei 2022 dengan nilai kontrak Rp. 15.872.760.000 serta waktu pelaksanaannya 180 hari. Dengan adanya pekerjaan lapangan maka tenaga honorer sangat dibutuhkan dalam proyek perbaikan drainase tersebut dengan biaya dan tenaga kerja yang cukup maka pengerjaan proyek yang dilakukan Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung dapat di selesaikan dengan target yang telah ditentukan. Kemudian apabila tidak tersedianya sumberdaya manusia yang cukup maka kegiatan tersebut dapat menghambat aktivitas sehingga membutuhkan tambahan waktu dan biaya cukup banyak yang menyebabkan keterlambatan target yang telah ditentukan.

Pentingnya pengaruh pegawai honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung sangat dibutuhkan untuk membantu kinerja pemerintah dalam melayani masyarakat, kebutuhan ini karena jumlah pegawai PNS lebih sedikit dibanding honorer sehingga peran tersebut dapat terbantu meningkatkan kinerja pada dinas. Hal tersebut secara tidak langsung menciptakan sumber daya manusia yang produktif, oleh karena itu tenaga honorer menjadi satu alternative solusi kurangnya pegawai PNS di lingkungan instansi pemerintah.

Pengelolaan dari sumber daya manusia tidak dilaksanakan dengan baik atau tidak berfungsi secara efektif dalam sebuah instansi, masalah muncul yang menghambat pekerjaan dengan cara yang mengganggu kegiatan operasional. Salah satu bentuk tidak dilakukannya pengelolaan SDM perusahaan adalah keputusan berpindah pekerjaan (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan pegawai untuk berhenti.

Fenomena perubahan niat di kalangan pegawai honorer merupakan topik penelitian yang relatif penting untuk dikaji. Hal ini memang pegawai honorer adalah pegawai yang terikat kontrak kerja dan belum diangkat sebagai pegawai tetap dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ketidakpastian tentang penyebab pekerjaan di masa depan pegawai honorer menjadi tidak loyal terhadap organisasi atau dengan kata lain memiliki tingkat niat yang tinggi untuk berpindah pekerjaan.

Menurut (Staffelbach, 2008), *turnover intention* merupakan sebuah keinginan dari individu atau seseorang dalam merubah pekerjaannya untuk melakukan pergantian tenaga kerja. Keinginan ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti keinginan mendapatkan kompensasi yang lebih, keinginan karena masalah keluarga, dan sebagainya (Syahronica et al., 2015). Di beberapa instansi, pegawai dengan status honorer memiliki persyaratan yang tinggi untuk terus bekerja dan bersatu berjam-jam di depan komputer bahkan lembur (Sidanti, 2015). Hal seperti ini yang menyebabkan ketidaknyamanan setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka karena beberapa alasan kepentingan suatu pekerjaan tanpa mengimbangi kebutuhan dan batas kemampuan para pegawai.

Salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah komitmen organisasi yaitu kesediaan atau sikap karyawan dalam mencerminkan tingkatan seseorang untuk mengetahui dan mengenali sebuah organisasi yang terikat tujuan untuk dicapai, lalu sikap ini merupakan salah satu perilaku yang sangat penting karena seseorang akan memperlihatkan kesediaannya untuk bekerja mejadi lebih baik dan selalu mendukung tujuan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki karyawan bertujuan untuk memajukan tempat kerja atau organisasi, pegawai atau karyawan bersedia untuk berkorban demi pencapaian organisasi dan tetap menjadi bagian dari organisasi.

Selain kebutuhan yang didapatkan oleh pegawai honorer, baik di ruang lingkup kerja maupun di luar kerja terus meningkat. Setiap beberapa tahunnya muncul pengadaan seleksi CASN (Calon Aparatur Sipil Negara) yang menjadi daya saing seluruh pegawai untuk bisa bertahan di instansi yang mereka tempati terutama pegawai honorer yang memiliki sistem kontrak tidak terlalu lama. Salah satu faktor-faktor pegawai honorer pendorong munculnya niat untuk meninggalkan suatu pekerjaan tanpa adanya tekanan dari orang lain ataupun perusahaan, yaitu komitmen organisasi yang sudah mulai menurun, kurangnya hubungan pegawai terhadap organisasi menimbulkan sebuah titik awal penyebab pegawai tidak merasa nyaman berada di tempat kerja dan semakin menurunnya kinerja kepada perusahaan.

Penelitian oleh (Meyer & Allen, 1991) berpendapat bahwa peningkatan partisipasi dikaitkan dengan peningkatan produktivitas dan penurunan niat untuk keluar. Komitmen organisasi membantu memprediksi variable organisasi yang penting terkait dengan hasil misal niat untuk meninggalkan. Variable hasil yang diuji dalam penelitian ini terkait dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan pola yang digunakan adalah pegawai kontrak atau pegawai honorer.

Selanjutnya, (Allen & Meyer, 1991) dalam (Bonds, 2017) adalah salah satu orang pertama yang menguji komitmen organisasi sebagai tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen komitmen lanjutan dan komitmen normative.. meskipun banyak teori telah digunakan kuesioner komitmen organisasi (Mowday et al., 1979) sebagai dasar untuk studi mereka tentang komitmen organisasi.

Komitmen organisasi contohnya pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki waktu kerja yang panjang dibandingkan dengan pegawai kurang berkomitmen terhadap perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. Komitmen organisasi merupakan hubungan yang mencirikan kondisi psikologis pegawai dengan perusahaan dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dalam organisasi (Homes et al., 2004).

Berdasarkan hasil observasi, komitmen organisasi yang tampak pada pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung adalah semangat kerja yang kurang terlihat pada pegawai terutama pada pegawai yang berstatus honorer, loyalitas yang kurang membuat aktivitas para pegawai tidak mencerminkan rasa senang disaat bekerja dan kurangnya komunikasi kepada rekan kerja yang berada di ruang kerja.

Fenomena lain yang membuat penelitian ini semakin menarik untuk diteliti lebih lanjut adalah adanya *gap* penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu, dimana terdapat beberapa penelitian yang terdukung dan tidak terdukung terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Efandi et al., 2022) dan (Setiyanto & Hidayati, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, 2018) dan (Sarah Tiara, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh (Amalia, 2018) dan (Putri, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2017) dan (Ekhsan, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen

organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi se-Provinsi Lampung?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi se-Provinsi Lampung?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi se-Provinsi Lampung?

## TELAAH PUSTAKA

### ***Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang dalam sebuah organisasi (Amalia, 2018). Dimensi Kepuasan Kerja antara lain:

1. Kepuasan Terhadap Gaji;
2. Kepuasan Terhadap Promosi;
3. Kepuasan Terhadap Atasan.

### ***Komitmen Organisasi***

Komitmen organisasi sebagai konstruk psikologis ciri-ciri hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya, dan implikasi bagi keputusan individu untuk terus menjadi keanggotaannya dalam organisasi (Bonds, 2017). Dimensi Komitmen Organisasi antara lain:

1. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*);
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*);
3. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).

### ***Turnover Intention***

*Turnover Intention* merupakan hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja, tetapi belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Dimensi *Turnover Intention* antara lain:

1. *Intent to Quit*;
2. *Intent to Search*;
3. *Thinking of Quitting*.

## ***Pengembangan Hipotesis***

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja terjadi seiring dengan penghargaan kerja karyawan. Apresiasi kerja yang lebih besar kepada pegawai akan meningkatkan semangat kerja karyawan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Misalnya deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh atasan berdasarkan pekerjaan atau tanggung jawab yang dicapai oleh setiap karyawan dibuat. Karyawan akan merasa puas dan dihargai jika diberi tanggung jawab oleh atasannya tanggung jawab untuk bekerja secara setara dan adil. Selain itu atasan harus bisa menghargai karyawan itu sendiri, puas dengan pekerjaan mereka dan untuk atasan mereka yang juga puas mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri, Dheya Kusuma Arianing, 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada RS Dinas Kesehatan Tentara Madiun. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi se- Provinsi Lampung.**

### **2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention***

Komitmen organisasi dibangun di atas keyakinan individu dalam nilai-nilai organisasi, kemauan untuk individu membantu mencapai tujuan organisasi dan loyalitas kepada tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) baik bagi individu maupun organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat kepercayaan dan loyalitas individu kepada organisasi atau intensitas seseorang terhadap mengidentifikasi diri mereka sendiri serta keterlibatan mereka dalam organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Annisa, 2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* RSUD Pandeglang Berkah. Selanjutnya, penelitian (Setiyanto dan Hidayati, 2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi se-Provinsi Lampung.**

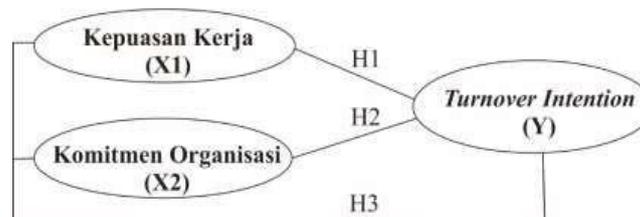
### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung dalam organisasi. Sedangkan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan memilih untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi pola pikir seseorang keluar. Evaluasi berbagai alternatif pekerjaan, dan pada akhirnya akan menyadari munculnya suatu pendapatan karena mereka yang menarik diri dari organisasi akan mengharapkan lebih banyak hasil memuaskan di tempat lain (Andini, 2006). Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung melakukan apa yang mungkin dampak pada kinerja organisasi: pergantian tinggi, ketidakhadiran tinggi manajemen senior, pekerjaan longgar, keluhan atau bahkan pemogokan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiyanto & Hidayati, 2017) dan (Sarah Tiara, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

**H3: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi se-Provinsi Lampung.**

#### *Kerangka Penelitian*

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan pelanggan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

### *Desain Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018), penelitian kuantitatif yang dihasilkan dapat diolah dan selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Artinya penelitian ini dilakukan berfokus pada data berupa angka, maka penggunaan metode penelitian bertujuan untuk mengetahui makna antar variabel yang diteliti sehingga dapat disimpulkan dalam bentuk kualitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan studi tentang populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data apakah kuantitatif atau statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### *Populasi dan Sampel*

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung yang berjumlah sebanyak 312 orang dan jumlah pegawai honorer yang berada di Dinas PUPR Se-Provinsi Lampung yang berjumlah 654 orang.

Jumlah populasi dari keseluruhan jumlah pegawai honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung dan jumlah pada Dinas PUPR di setiap kabupaten se-Provinsi Lampung digabungkan guna mendapatkan hasil yang sesuai, Berikut perhitungan sampel pada penelitian ini:

Diketahui:  $N = 312 + 654 = 966$  orang;  $e = 5\%$

Maka  $n = 966 / (1 + (966 \times (0,05)^2))$

$966 / (1 + 2,5)$

$966 / 3,5 = 276$  orang

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, sehingga peneliti harus mengetahui teknik pengumpulan data apa yang digunakan. Menurut Sugiyono (2018), berdasarkan sumber data, penggunaan pengumpulan data dibagi dua sumber, yaitu :

1. Sumber primer adalah sumber data yang langsung didapatkan oleh pengumpul data tanpa adanya perantara.
2. Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penulis sendiri seperti literatur yang berupa jurnal- jurnal penelitian terdahulu.

### Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode survei melalui penyebaran kuesioner berbasis *online* dengan menggunakan *google form*, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Pilihan jawaban model *Likert Scale* yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat kehandalan dan kesahian alat ukur yang digunakan. Menurut Sugiyono (2018), instrumen dikatakan valid menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat dipergunakan untuk mengukur apa seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan terhadap *item* pertanyaan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan tersebut dapat mengukur objek yang diteliti. Pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu data dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel (Sugiyono, 2018). Jika jawaban seseorang atas pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dianggap dapat reliabel atau dapat diandalkan. Instrument yang reliable berarti instrument yang digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas harus dilakukan hanya dengan pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak memenuhi maka tidak perlu diteruskan untuk diuji. Untuk menguji reliabilitasnya digunakan metode (alpha cronbach). Item-item tersebut dibagi menjadi dua kelompok gajil dan genap, kemudian masing-masing kelompok skor setiap itemnya dijumlah sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,6 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Statistik Deskriptif

Analisa statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data hasil penelitian (Oscar & Sumirah, 2019). Data statistik deskriptif disajikan melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan data dengan perhitungan rata – rata dan standar deviasi dan perhitungan presentase (Sugiyono, 2018).

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja),  $X_2$  (Komitmen Organisasi) dan  $Y$  (*Turnover Intention*), Menurut sugiyono (2017) rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- $Y$  = *Turnover Intention*
- $X_1$  = Kepuasan Kerja
- $X_2$  = Komitmen Organisasi
- $a$  =  $\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi
- $e$  = Faktor pengganggu

**Uji Hipotesis****Uji Simultan (Uji F)**

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yang ditentukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau probabilitas < nilai signifikan ( $Sig < 0,05$ ), maka model regresi yang dikatakan layak.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas > nilai signifikan ( $Sig > 0,05$ ), maka model regresi yang diestimasi tidak layak.

**Uji Parsial (Uji t)**

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ .
2.  $H_a$  diterima apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ .

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai *R Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan pada saat variabel independen hanya 1 saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat variabel independen lebih dari satu.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada  $n = 276$  dengan  $df = n-2$  dan taraf signifikansi 0,05, sehingga  $r_{tabel}$  adalah 0,099, apabila hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.1. Hasil Jawaban Uji Validitas Variabel**

Variabel	Dimensi	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan Kerja	Gaji	X1	0,491	0,099	Valid
		X2	0,896	0,099	Valid
	Promosi	X3	0,908	0,099	Valid
		X4	0,903	0,099	Valid
	Pengawasan	X5	0,896	0,099	Valid
		X6	0,210	0,099	Valid
Komitmen Organisasi	Komitmen Berkelanjutan	X2.1	0,662	0,099	Valid
		X2.2	0,523	0,099	Valid
		X2.3	0,530	0,099	Valid
		X2.4	0,532	0,099	Valid
		X2.5	0,602	0,099	Valid
		X2.6	0,591	0,099	Valid
	Komitmen Normatif	X2.7	0,256	0,099	Valid
		X2.8	0,548	0,099	Valid
		X2.9	0,549	0,099	Valid
		X2.10	0,484	0,099	Valid
		X2.11	0,561	0,099	Valid
		X2.12	0,571	0,099	Valid
		X2.13	0,565	0,099	Valid

	Komitmen Affektif	X2.14	0,287	0,099	Valid
		X2.15	0,237	0,099	Valid
		X2.16	0,291	0,099	Valid
		X2.17	0,565	0,099	Valid
		X2.18	0,256	0,099	Valid
<b>Turnover Intention</b>	<i>Intent To Search</i>	Y1	0,116	0,099	Valid
		Y2	0,959	0,099	Valid
	<i>Intent To Quit</i>	Y3	0,949	0,099	Valid
		Y4	0,886	0,099	Valid
	<i>Thinking of Quitting</i>	Y5	0,918	0,099	Valid
		Y6	0,935	0,099	Valid

Bahwa pengujian validitas instrument penelitian / kuesioner dengan masing – masing pernyataan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga pernyataan pada keseluruhan variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur.

**Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,813	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,806	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,900	Reliabel

Seluruh nilai dari setiap variabel memiliki *Cronbach Alpha* >0,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner pda setiap variabel ( $X_1$ - $X_2$ ) dan variabel Y dinyatakan sangat reliabel sebagai alat ukur penelitian.

### Uji Analisis Linier Berganda

**Tabel 4.3. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std.Error	Beta
Konstanta (a)	2.972	1,098	
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	-0,829	0,50	-0,690
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,569	0,23	1.026

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta = 2.972  
Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel independent (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependen (*Turnover Intention*) bernilai 2.972.
2.  $b_1 = -0,829$   
Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,829. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepuasan Kerja, maka akan menurunkan variabel *Turnover Intention* sebesar -0,829.
3.  $b_2 = 0,569$   
Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satuan variabel Komitmen Organisasi, maka akan menaikkan variabel *Turner Intention* sebesar 0,569.

### Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	2709,248	2	1354,624	301.553	0,000
Residual	1226,361	273	4,492		
Total	3935,609	275			

Uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 301.553 dengan  $F_{tabel}$  dengan  $df_1 = k-1$  ( $df_1 = 3-1 = 2$ ) derajat pembilang 2 dan  $df_2 = n-k$  ( $df_2 = 276-3 = 273$ ) derajat penyebut 273, dengan taraf nyata 5%, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,02 berarti  $F_{hitung}$  ( $301.553$ ) >  $F_{tabel}$  (3,02) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi se-Provinsi Lampung.

### Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig	Keterangan
(Constant)	2.707	0,007	
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	-16,443	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	24,440	0,000	Signifikan

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dapat dihitung pada table *t-test*, dengan rumus ( $df = n-k$ ) atau  $df = 276-2 = 274$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,650.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1.  $H_1$  = Uji hipotesis Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) pada *Turnover Intention* Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi se-Provinsi Lampung (Y), dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  (-16,443) >  $t_{tabel}$  (1,650) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima, yaitu variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi se-Provinsi Lampung.
2.  $H_2$  = Uji hipotesis Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) pada *Turnover Intention* Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung (Y), dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  (24,440) >  $t_{tabel}$  (1,650) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima, yaitu variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi se-Provinsi Lampung.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimate
1	0,830 <sup>a</sup>	0,688	0,686	2.119

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* dengan nilai 0,686 Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dapat menjelaskan *Turnover Intention* sebesar 68,6% dan sisanya 31,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak diuji dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi se-Provinsi Lampung. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.
2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi se-Provinsi Lampung. Hal ini berarti hipotesis kedua ditolak.
3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi se-Provinsi Lampung. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima.

Penelitian ini juga terdapat banyak keterbatasan, antara lain:

1. Sampel pada penelitian ini terlalu banyak yaitu dengan jumlah responden sebanyak 276 pegawai honorer. Hal ini mengakibatkan sulitnya membagi waktu untuk menyebar kuesioner dikarenakan keterbatasan tenaga, dan biaya dari peneliti. Saran bagi penelitian selanjutnya agar dapat mengurangi jumlah sampel penelitian yang lebih efektif dari penelitian sebelumnya, sehingga informasi dapat lebih mewakili keadaan yang sebenarnya.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada 2 variabel saja variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention* pegawai honorer, yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Saran bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*, seperti *job insecurity*, lingkungan kerja dan lain-lain.

Implikasi dari hasil penelitian:

1. Implikasi Teoritis  
Penelitian ini diharapkan menjadi wacana baru untuk penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kaitannya dengan *turnover intention*. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kaitannya dengan *turnover intention*.
2. Implikasi Praktis
  - a. Diharapkan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dapat memperbaiki dasar (patokan) promosi bagi pegawai honorer atau dengan membuat kebijakan terkait promosi jabatan seperti pengalaman kerja dan kecakapan dalam dalam pelaksanaan prosedur kerja. Selain hal tersebut diharapkan atasan dinas terkait dapat memberikan dukungan motivasi yang lebih baik terhadap pegawai honorer seperti pemberian *reward*, baik dalam bentuk bonus maupun rekreasi/liburan terhadap para pegawai yang memiliki kontribusi positif di dinas terkait.
  - b. Diharapkan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dapat memperbaiki hubungan kerja sama antara atasan dengan pegawai seperti komunikasi baik secara langsung maupun melalui media komunikasi agar terjadinya kerja sama yang baik dalam ruang lingkup organisasi dan pegawai merasa lebih diperhatikan, sehingga dapat terciptanya komitmen kerja sama yang baik.

## REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Amalia, M. D. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(1), 107–117.
- AN, O. N. T. I. T. H. A. S. (n.d.). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Rs Dinas Kesehatan Tentara Madiun*.
- Andini, R. (2006). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi kasus pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang)*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Annisa, R. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rsud Pandeglang Berkah*.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Barnes, J. G. (2003). Rahasia manajemen hubungan pelanggan. *Terjemahan Andreas Winardi*. Yogyakarta: Andi, 137–195.
- Bonds, A. A. (2017). *Employees' organizational commitment and turnover intentions*. Walden University.
- Celluci, A. J., & de Vries, D. L. (1978). *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJS: Techn. Report*.

- Cheng, G. H., & Chan, D. K. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e)*. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Darmadi, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah. *Yogyakarta: Deepublish*. Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Prenhalindo*.
- Efandi, O., Rimbano, D., Riance, A., Revita, A. Y., & Febriansyah, F. (2022). KEPUASAAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI HONORER DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI RAWAS. *ESCAF*, 1(1), 517–524.
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 1(1).
- Garske, G. G. (2000). The significance of rehabilitation counselor job satisfaction. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 31(3), 10.
- Homes, C. C., Dordevic, S. V., Strongin, M., Bonn, D. A., Liang, R., Hardy, W. N., Komiya, S., Ando, Y., Yu, G., & Kaneko, N. (2004). A universal scaling relation in high-temperature superconductors. *Nature*, 430(6999), 539–541.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Mobley, W. H. (1982a). *Employee turnover, causes, consequences, and control*. Addison-Wesley. Mobley, W. H. (1982b). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111–116.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Novliadi, F. (2007). Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja. *Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU*.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational behaviour, (Perilaku organisasi edisi ke sepuluh)*, Alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–496.
- Sarah Tiara, A. (2017). PENGARUH KEPUASAAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI PADA DINAS CIPTA KARYA PROVINSI ACEH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(3).
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Sinaga, F. R. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Putra Mulia Telecommunication Medan*.
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22.
- Staffelbach, B. (2008). Human resource management: turnover intent. *University of Zurich Swiss*. Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Effects of job stress, work discipline and job satisfaction on turnover intention (study on cooperative fund and micro, small and medium enterprises management institutions). *Journal MIX V (1)*, 54–69.

- Witasari, L. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (studi empiris pada Novotel Semarang)*. UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Wu, C.-C., & Liu, N.-T. (2014). Perceived organizational support, organizational commitment and service-oriented organizational citizenship behaviors. *International Journal of Business and Information*, 9(1), 61.

