

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan pada Bagian Produksi Pada PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung berjumlah 30 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	Laki-Laki	30	100 %
2	Perempuan	0	0 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data diolah Pada tahun 2025

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki - laki, merupakan karyawan PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitusebesar 30 atau100%.

tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1-3 Tahun	4	13,3%
3	>5 Tahun	26	86,7%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2025

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja >5 tahun menduduki tingkat tertinggi, artinya karyawan PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja >5 tahun, yaitu sebesar 26 orang atau 86,7%

tabel 4. 3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA	24	80 %
2	S1	6	20%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data diolah Pada tahun 2025

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan Pendidikan terakhir diketahui pendidikan terakhir SMA menduduki tingkat tertinggi, artinya karyawan PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA, adalah sebesar 24 orang atau 80%.

4.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai variable Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Turnover Karyawan yang disebarkan kepada 30 responden sebagai berikut:

1. Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Gambaran umum variable komitmen organisasi terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4. 4

Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan	9	30%	20	66.7%	1	3.3%	-	-	-	-	30
2	Merasa menjadi bagian dari keluarga pada Perusahaan ini	9	30%	21	70%	-	-	-	-	-	-	30
3	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus, seperti perkerjaan sekarang	10	33.3%	18	60%	2	6.7%	-	-	-	-	30
4	Merupakan suatu keinginan untuk tetap bekerjadiperusahaan ini	12	40%	17	56.7%	1	3.3%	-	-	-	-	30
5	Menjalankan tugas dengan penuh tanggung Jawab	22	73.3%	8	26.7%	-	-	-	-	-	-	30
6	Melaksanakan tugas dengan penuh ketelitian Dan kesabaran	25	83.3%	5	16.7%	-	-	-	-	-	-	30

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari enam item variabel komitmen organisasi (X1), jawaban responden tertinggi responden terletak pada item nomor 6 melaksanakan tugas dengan penuh ketelitian dan kesabaran, dengan responden sebanyak 25 orang.

Sedangkan yang terendah jawaban responden terletak pada item nomor 1 & 4. Dengan responden sebanyak 1 orang. Dari enam item variabel komitmen organisasi lebih dari 20 orang memilih dalam kategori “setuju”.

2. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Gambaran umum variabel kepuasan kerja terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4. 5

Tabel Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

N O	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan Menghargai prestasi yang telah di raih	12	40%	18	60%	-	-	-	-	-	-	30
2	Selalu mendapatkan Penghargaan prestasi yang di capai	14	46,7%	16	53.3%	-	-	-	-	-	-	30
3	Puas terhadap pekerjaan karena menambah keahlian	14	46.7%	15	50%	1	3.3%	-	-	-	-	30
4	Mengembangkan kemampuan dan keterampilan selama aktif d i perusahaan ini	12	40%	17	56.7%	1	3.3%	-	-	-	-	30
5	Merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir	12	40%	17	56.7%	1	3.3%	-	-	-	-	30

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari lima item variabel kepuasan kerja (X2), jawaban responden **tertinggi responden terletak pada item nomor 1 Perusahaan menghargai prestasi yang di capai** dengan responden 18 orang. Sedangkan yang terendah jawaban responden terletak pada item nomor 3,4,dan 5. Dengan responden 3orang Dari lima item variabel Kepuasan Kerja lebih dari 15 orang yang merespon dengan setuju.

Tabel 4. 6

Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban											
		SS (5)		S (4)		K (3) S		T (2) S		ST (1) S			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Berniat akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.	4	13,3%	16	53,3%	8	26,7%	2	6,7%	0	0	30	
2	Berniat keluar dari pekerjaanya karena pekerjaan yang terlalu berat.	2	6,7%	8	26,7%	10	33,3%	8	26,7%	2	6,7%	30	
3	Berniat keluar dari perusahaan apa bila ada tawaran dari perusahaan lain yang member gaji lebih besar.	8	26,7%	14	46,7%	6	20%	2	6,7%	0	0	30	
4	Berpikir untuk mencari informasi mengenai pekerjaan lain.	6	20%	12	40%	8	26,7%	4	13,3%	0	0	30	

5	Mencoba mencari pekerjaan Diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.	6	20%	14	46,7%	6	20%	4	13,3%	0	0	30
6	Mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	5	16,7%	15	50%	6	20%	4	13,3%	0	0	30
7	Karyawan banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.	4	13,3%	12	40%	8	26,7%	6	20%	0	0	30
8	Memiliki keinginan untuk Keluar dari pekerjaan saat ini.	5	16,7%	12	40%	7	23,3%	6	20%	0	0	30
9	Memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan karyawan akan melakukannya.	4	13,3%	14	46,7%	8	26,7%	4	13,3%	0	0	30

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden Turnover Intention (Y), pernyataan terbesar pada jawaban setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil sangat tidak setuju pada pernyataan 2 dengan jumlah responden sebanyak 2 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji cobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid

Atau Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dinyatakan valid Apabila probabilitas(sig) $> 0,05$ maka instrument dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 7**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
X1.1	0,839	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,761	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0,745	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	0,704	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah, 2025.

Dari hasil uji validitas data menyatakan bahwa hubungan antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variable menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4. 8
Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
X2.1	0,851	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0,696	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0,714	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0,788	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel kepuasan kerja pada penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 9
Tabel Hasil Uji Validasi Turnover Karyawan (Y)

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Y.1	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0,893	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	0,953	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0,883	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	0,894	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	0,833	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	0,915	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.9	0,870	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai hasil uji validitas variabel Turnover karyawan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel Turnover Karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel memakai rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0,836	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	0,830	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Turnover Intention (Y)	0,949	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha sebesar 0,836 untuk variabel Komitmen Organisasi dengan taraf reliabel sangat tinggi. Nilai 0,830 dan 0,949 untuk variabel kepuasan kerja dan turnover intention dengan taraf reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data dengan Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov jika signifikansi $> 0,05$ maka data yang diuji mempunyai perbedaan yang signifikan atau diklaim normal.

Tabel 4. 11

Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasi	0,09	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0,08	0,05	Sig > Alpha	Normal
Turnover Karyawan	0,177	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai kolmogorov smirnov (ks) variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan sebesar 0,09 dan 0,08 dengan mendapatkan nilai signifikan > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan seluruh variabel berdistribusi dengan normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati menggunakan persamaan linear dan uji ini umumnya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4. 12

Tabel Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	0,765	0,05	Sig > Alpha	Linear
Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	0,958	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Dari hasil perhitungan menggunakan spss 26 hasil uji linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan:

1. Komitmen Organisasi (X1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity $0,765 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity $0,958 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasi (X1)	1,283	10	VIF < 10	Bebas Gejala Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	1,283	10	VIF < 10	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.12 menunjukan nilai VIF variabel Komitmen Organisasi (X1) = 1,283 dan nilai VIF variabel Kepuasan Kerja (X2) = 1,283. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel

independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen, metode statistik regresi linier berganda menggunakan SPSS 26. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan merupakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b1b2 = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Tabel 4. 14

Tabel hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	<i>Std. Error</i>	Beta	Sig
(Constant)	29,818	17,968		0,109
Komitmen Organisasi (X1)	0,701	0,647	0,228	0,289
Kepuasan Kerja (X2)	-0,967	0,775	0,263	0,223

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji linier berganda diatas diperoleh hasil persamaan regresi dari konstanta $a = 29,818$ koefisien $b_1 = 0,701$ koefisien $b_2 = (-0,967)$ sehingga persamaan regresinya adalah : $Y = 29,818 + 0,293 + 0,440$.

Berikut interpretasi dari persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta sebesar 29,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Komitmen Organisasi(X1) dan Kepuasan Kerja (X2), maka besarnya Turnover Intention(Y) adalah 29,818.
2. Koefisien Komitmen Organisasi (X1) Jika Komitmen Organisasi (X1) Menurun sebesar satu satuan maka Turnover Intention (Y) akan meningkat sebesar 0,701 satu satuan.
3. Koefisien Kepuasan Kerja (X2) Jika Kepuasan Kerja (X2) Menurun sebesar satu satuan maka Turnover Intention (Y) akan meningkat sebesar (-0,967) satu satuan.

Tabel 4. 15

Tabel Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square
Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)	0,255	0,065
Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)	0,255	0,065

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,065 artinya Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dapat menjelaskan Turnover Intention (Y) sebesar 6,5% dan sisanya 93,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Komitmen Organisasi(X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Turnover Intention(Y) memiliki Taraf korelasi yang cukup rendah karena nilai r sebesar 0,255 berada pada rentan 0,2000 - 0,3999.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial atau uji t adalah pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) merupakan sebagai berikut:

Tabel 4. 16

Tabel Hasil uji Parsial (Uji-t)

Variabel	T hitung	T Tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan	1,082	2,052	0,289	0,05	t hitung > t tabel Sig < Alpha	Tidak Berpengaruh
Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan	-1,248	2,052	0,223	0,05	t hitung > t tabel Sig < Alpha	Tidak Berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah, 2025

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap *Turnover Karyawan* (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Komitmen Organisasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 1,082 sedangkan nilai Ttabel dengan

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t(0,025 ; 30-2-1) = t(0,025 ; 27) \\ &= 2,052 \end{aligned}$$

Sehingga ttabel sebesar 2,052, jadi diperoleh nilai thitung $1,082 < t_{\text{tabel}} 2,052$ dan $\text{sig } 0,289 > \alpha 0,05$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan (Y) PT. Palm Lampung Persada.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar – 1,248 sedangkan nilai ttable nya adalah:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 30-2-1) \\ &= t(0,025 ; 27) \\ &= 2,052 \end{aligned}$$

Sehingga ttabel sebesar 2,052, dan diperoleh nilai thitung $-1,248 < T_{\text{tabel}} 2,042$ dan $\text{sig } 0,223 > \alpha 0,05$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan (Y) PT. Palm Lampung Persada.

4.5.2 Secara Simultan (Uji –F)

Uji F adalah uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Komitmen Organisasi (X1) serta Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Turnover Karyawan (Y) PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung.

Ho : Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung.

Ha : Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Karyawan PT. Palm Lampung Persada.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima.
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak.

Tabel 4. 17 Tabel Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Variabel	F hitung	F Tabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Karyawan (Y)	13,325	3,33	0,001	0,05	F hitung > F tabel Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah, 2025

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 20 dari tabel 4.16 di peroleh fhitung yaitu 13,325. Berdasarkan tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa fhitung dengan:

$$f_{tabel} = f(k ; n-k)$$

$$= f(2 ; 30 - 2) = f(2 ; 2)$$

$$= 3,33$$

Sehingga diperoleh ftabel sebesar 3,33. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh fhitung = 13,325 > ftabel = 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima, Sehingga dapat disimpulkan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Karyawan PT. Palm Lampung Persada.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini Sebagian besar Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan Masa Kerja >5 Tahun, Dengan Pendidikan terakhir SMA.

4.6.1 Pembahasan Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Turnover Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai thitung (1,082) > ttabel (2,052), dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi(X1) tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ekarahman, G. N. & Endratno (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi yang tinggi tidak dapat menurunkan angka Turnover Karyawan. Dengan demikian jika Komitmen Organisasi tinggi akan membuat karyawan tetap bekerja terus pada perusahaan.

4.6.2 Pembahasan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai thitung (-1,248) > ttabel (2,052), dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan (Y) Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Egya Pistariasih (2022) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja yang tinggi nilai Turnover Karyawan akan cenderung rendah.

Penelitian A N Fauziah (2021) Job satisfaction has a influenceon turnover intentions. This is because if a worker is satisfied with his job, then it is less likely for him to think about moving jobs from that job. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan seorang pekerja maka semakin rendah pula keinginan untuk pindah dari perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan merasa lebih

puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Definisi Menurut Afandi (2017:74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Penulis tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap Turnover Karyawan.

4.6.3 Pembahasan Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai Fhitung (13.325) > ftabel(3.33) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Turnover Karyawan (Y) Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada.

Menurut Wibawa dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Menurut Afandi (2017:74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai - nilai penting pekerjaan.