



Skripsi

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT. GUNUNG SEJAHTERA TELABANG SAKTI**

Oleh:

**NAMA : PUTRI DAYANG SARI
NIM : 22070019
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2026**

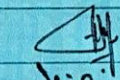
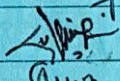
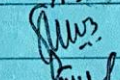
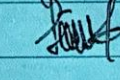
PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal
19 Februari 2026

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap
Turnover Intention PT Gunung Sejahtera Terlabang Sakti Di
Sijunjung

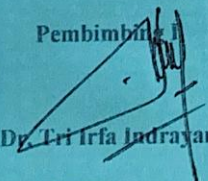
Nama : Putri Dayang Sari
Nim : 22070019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

NO	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Ketua	
2.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	
3.	Leli Suwita, S.E, M.M	Anggota	
4.	Fitri Kurnia, S.E, M.Sc	Anggota	

Disetujui oleh:

Pembimbing I


Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

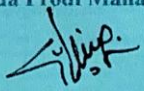
Pembimbing II


Usmiar, S.E, M.Si

Diketahui oleh:



Ketua Prodi Manajemen


Usmiar, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Dayang Sari

NIM : 22070019

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 19 Februari 2026

Yang menyatakan



Putri Dayang Sari
22070019

HAK CIPTA

Hak cipta milik PUTRI DAYANG SARI tahun 2026, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro flim* dan lain sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti”**. Peneliti skripsi ini guna melengkapi persyaratan akademik untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Oleh karena itu peneliti sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. ALLAH SWT atas karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
2. Kepada Ibu tercinta Elvi Rusi Susanti yang dengan penuh kasih sayang dan ketulusan telah berjuang membesarkan, mendidik, dan mendoakan penulis tanpa pernah mengenal lelah. Setiap keringat dan doa yang ibu panjatkan menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan setiap langkah kehidupan, termasuk dalam proses penyusunan karya ini dan Penulis juga mempersembahkan doa dan rasa hormat yang mendalam kepada Ayahanda tercinta (Alm. Erwin), yang meski telah tiada, kasih dan pengorbanannya akan selalu hidup di hati penulis.
3. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Usmiar, SE, M.Si selaku pembimbing II, telah banyak memberikan penulis arahan dalam pembuatan skripsi ini, dari segi waktu maupun segi pengetahuan serta memberikan saran dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Leli Suwita, Se, MM selaku Penguji I dan Ibu Fitri Kurnia, SE, MSc selaku Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

- menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Leli Suwita, SE, MM selaku dosen penasehat akademik, yang telah memberikan bimbingan, arahan, selama proses penulis menyelesaikan studi.
 6. Ibu Usmiar, SE, M.Si sebagai ketua program studi manajemen fakultas ekonomi universitas muhammadiyah sumatera barat
 7. Ibu Immu Puteri Sari, SE, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
 8. Seluruh dosen beserta staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, informasi, dan kontribusi yang besar untuk penulis dalam proses.
 9. Kepada Abang Kidio Filma Winanda dan Istri Delti Telvadina yang telah memberikan motivasi, semangat, dan bantuannya selama penulis menyelesaikan studi.
 10. Kepada Bapak Letkol Cpl Aswad Kenedi yang selalu memberikan semangat dan motivasi, yang sejak penulis kecil hingga menempuh pendidikan di perguruan tinggi ini senantiasa memberikan dukungan, bantuan, dan kasih sayang tanpa pamrih. Terima kasih atas segala pengorbanan, perhatian, serta bantuan biaya pendidikan yang telah diberikan dengan penuh keikhlasan selama penulis menyelesaikan studi.
 11. Kepada Mak Dang, Mak Ngah, Mak Indi, Mak Itam, Mak Nda, dan Uncu yang selalu memberikan semangat, nasehat, dan bantuan secara materi dan moral selama penulis menyelesaikan studi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

12. Kepada Teman – teman Reski Amelia Putri, Nurwinda, Mona Anisa Fitri ,Mutia Prameswari, Nanda Widayana, dan Ade Sentia Ningsih yang telah bersama sejak awal perkuliahan hingga akhir semester. Terimakasih atas dukungan, kebersamaan, tawa, dan semangat yang senantiasa diberikan selama menempuh perjalanan studi ini.
13. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari Program Studi Manajemen 1 Bp.22 atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh Pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
14. Kepada Adik – Adikku tercinta Nurfadilah Manurung, Disa Belvia Maharani, dan Dani Walada Azkia yang selalu memberikan semangat, keceriaan, dan kebahagiaan di setiap langkah perjuangan ini. Dukungan dan tawa kalian menjadi sumber energi yang tak ternilai selama proses menyelesaikan studi.

Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen dan terkhusus bagi penulis

Padang, 19 Februari 2026
Penulis

Putri Dayang Sari
Nim.220

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. GUNUNG SEJAHTERA TELABANG SAKTI

Putri Dayang Sari

NIM:22070019

Program Studi : Manajemen

Email : putridayangsari16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner. Sampel penelitian ini seluruh karyawan PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti berjumlah 33 dengan. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan *Total Sampling* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Alat penelitian menggunakan program SPSS 23. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil dari pembahasan pertama diterima karena Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karena Kepuasan Kerja Mempunyai $t_{hitung} 5,527 > t_{tabel} 1,6973$. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, karena mempunyai $t_{hitung} -9,328 < t_{tabel} 1,6973$. Pada pembahasan kedua diterima karena Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), hal ini dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar $81,142 > 3,32$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama- samavariabel independent terhadap variabel dependen, dengan R squarenya yaitu 84,4% dan untuk sisanya 15,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION
AT PT. GUNUNG SEJAHTERA TELABANG SAKTI**

Putri Dayang Sari

NIM : 22070019

Study Program : Manajemen

Email : putridayangsari16@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention at PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti. This research is a quantitative study conducted by distributing questionnaires. The population and sample in this study consisted of all 33 employees of PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti. The sampling technique used was total sampling, where all members of the population were used as samples. Data analysis was conducted using SPSS version 23. Multiple regression analysis and hypothesis testing (t-test and F-test) were employed in this study. The results indicate that job satisfaction has a significant effect on turnover intention, as shown by the t-value (5.527) being greater than the t-table value (1.6973). Organizational commitment also has a significant effect on turnover intention, with a t-value of -9.328 < t-table 1.6973. Furthermore, job satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) jointly influence turnover intention (Y), as indicated by the F-value (81.142) being greater than the F-table value (3.32). The R-square value obtained is 84.4%, meaning that the independent variables explain 84.4% of the variation in turnover intention, while the remaining 15.6% is influenced by other factors not included in this research model.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	14
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1. Kajian Teori	16
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Hubungan Antar Variabel	27
2.4. Kerangka Konseptual	30
2.5. Hipotesis Penelitian	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.2. Populasi dan Sampel	31
3.3. Jenis data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.4. Instrumen Penelitian	34
3.5. Defenisi Operasional	35
3.6. Teknik Analisis Data	37
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian	45
4.2. Visi dan Misi PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti	46
4.3. Deskriptif Data Responden	47
4.4. Uji Validasi	48
4.5. Uji Reabilitas	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

4.6. Tingkat Capaian Responden (TCR).....	51
4.7. Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.8. Uji Asumsi Klasik.....	55
4.9. Uji Hipotesis	59
4.10. Pembahasan	62
BAB 5 PENUTUP	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Rekapitulasi Jumlah <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Gunung Sejahtera Tahun 2021-2025.....	6
Tabel 1. 2. Masa Kerja Karyawan di PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti Tahun Tahun 2025.....	7
Tabel 1. 3. Survei Awal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Gunung Sejahtera.....	8
Tabel 1. 4. Survei Awal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Gunung Sejahtera.....	10
Tabel 1. 5. Survei Awal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Gunung Sejahtera.....	12
Tabel 2. 1. Penelian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1. Skor Jawaban Setiap Pertanyaan berdasarkan Skala Likert.....	36
Tabel 3. 2. Instrumen penelitian.....	37
Tabel 3.3. Kriteria Penilaian TRC.....	40
Tabel 4.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.3. Uji Validitas.....	47
Tabel 4.4. Uji Reabilitas.....	49
Tabel 4.5. Tabulasi Data Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	50
Tabel 4.6. Tabulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	51
Tabel 4.7. Tabulasi Data Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	53
Tabel 4.8. Hasil Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolonieritas.....	56
Tabel 4.11. Uji Heterokedastisitas.....	57
Tabel 4.12. Uji Autokorelasi.....	58
Tabel 4.13. Hasil Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.14. Hasil Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4.15. Hasil Regresi Linier Berganda.....	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

TABEL GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1. PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti.....	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan kejayaan sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat melaksanakan proyek atau tujuan yang telah ditetapkan sehingga mampu memperoleh keuntungan yang optimal.

Setiap perusahaan selalu berusaha menggunakan sumber daya yang dimilikinya secara optimal dengan harapan apa yang direncanakan dapat menciptakan keunggulan kompetitif di pasar. Agar tercipta kinerja karyawan yang baik, pimpinan perusahaan harus selalu memperhatikan dan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam bekerja. Karyawan merupakan aset penting bagi keberlangsungan perusahaan tanpa karyawan, aktivitas perusahaan akan terhenti meskipun teknologi semakin canggih. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memberikan perhatian sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan agar tidak terjadi *turnover intention*.

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari tempat kerja karena kemauan sendiri atas dasar berbagai alasan. Umumnya, karyawan melakukan *turnover intention* karena beberapa hal, di antaranya ingin mendapatkan pengalaman baru, ingin membuka usaha, adanya konflik dengan rekan kerja, dan tidak sesuainya posisi dengan bidang keahlian masing-masing.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Menurut Saeed et al. dalam Pretirose dkk (2018:44), *turnover intention* bersifat sukarela dan tidak disengaja. *Turnover intention* yang bersifat sukarela terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi karena mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, sedangkan *turnover intention* tidak disengaja terjadi ketika organisasi merasa tidak puas dengan kinerja karyawan sehingga organisasi memecat karyawan tersebut. Setiap karyawan yang berniat meninggalkan sebuah perusahaan pasti mempunyai alasan tersendiri yang kadang tidak dapat dijelaskan kepada siapapun. Tidak jarang pula karyawan melakukan perpindahan tempat kerja karena sudah tidak ada lagi rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Kusmaningtyas (2020:65), peningkatan *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf berkualitas ternyata menjadi sia-sia karena staf tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan proses kerja karyawan agar karyawan tidak berpindah ke perusahaan yang dianggap lebih baik.

Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah menemukan sistem yang tepat dan cara mengkoordinasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Meskipun banyak teori mengenai manajemen sumber daya manusia, pada kenyataannya mencapai fungsi yang tepat tidaklah mudah karena sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Permasalahan yang timbul akibat perbedaan karakteristik sumber daya manusia serta ketidaksesuaian antara

beban kerja dan kemampuan dapat mengakibatkan buruknya kualitas perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan karyawan atas apa yang telah dilakukan dan dikerjakan dalam perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan. Afandi (2018:74) “mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh tenaga kerja yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan mereka”. Hal ini tercermin melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam bekerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki oleh tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga merupakan faktor penyebab terjadinya *turnover*. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap suatu perusahaan akan selalu menyayangi dan menyukai perusahaan tersebut, meskipun ada hambatan atau tantangan didalamnya. Karyawan yang komitmen terhadap organisasi akan setia dengan profesi yang dia rangkul dalam organisasi tersebut dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Komitmen organisasi mengarah pada ketergantungan karyawan pada perusahaan sesuai dengan bidangnya dan menjaga hubungan antar karyawan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar. Menurut Afandi (2018), komitmen organisasi merupakan

suatu ikatan psikologis yang dimiliki karyawan, yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang mendalam terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai kepentingan organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan posisi sebagai anggota organisasi.

komitmen organisasi adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi meski organisasi mengalami kesulitan tidak akan membuatnya berpindah karena sudah merasa nyaman dengan pekerjaan tersebut. Maka dari itu dapat kita ketahui bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka tingkat *turnover* akan menurun.

Salah satunya perusahaan yang mengalami tingkat *turnover intention* yang tinggi terjadi pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti. PT. Gunung Sejahtera merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang agraris pembuatan pupuk dolomit. Pupuk dolomit merupakan pupuk alami yang terbuat dari batu alam dan diolah sebagai bahan kimia penyubur tanaman. PT. Gunung Sejahtera didirikan pada tanggal 28 Januari 2019. PT. Gunung Sejahtera beralamat di Wana Wisata Telabang sakti, Jorong Simpang Kamang, Nagari Kamang, Kecamatan Kamang Baru, Kabupaten Sijunjung. Dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan itu hanya tempat tinggal bagi karyawan yang rumahnya jauh dari perusahaan, sedangkan kebutuhan lainnya menjadi tanggung jawab pribadi masing-masing karyawan.

Tingginya tingkat *turnover intention* di PT. Gunung Sejahtera memberikan dampak signifikan terhadap stabilitas operasional perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi sangat berdampak buruk pada perusahaan seperti ketidakstabilan



operasi perusahaan, kondisi tenaga kerja yang tidak tertata serta meningkatkan biaya pengelolaan SDM yang digunakan untuk pelatihan atau rekrutmen (Septiari, 2016). Gejala *turnover intention* dapat dikenali melalui perilaku karyawan seperti berkurangnya semangat kerja, mulai mencari informasi lowongan pekerjaan lain, sering mengeluh, merasa tertekan, dan menunjukkan sikap tidak peduli terhadap lingkungan kerja. Hal tersebut sudah menjadi indikasi *turnover intention* karyawan. Dengan demikian *turnover intention* dapat disimpulkan sebagai dampak negatif bagi perusahaan karena dapat menurunkan produktifitas karyawan, suasana kerja dan biaya sumber daya manusia yang meningkat (Ardana, 2016). Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, seperti dijelaskan di atas, kemungkinan besar merupakan faktor tambahan dalam niat berpindah karena di sinilah karyawan bekerja. Hal ini hanya menimbulkan stres dan ketegangan yang berdampak pada tingkat *turnover* karena seluruh karyawan terpaksa tetap tinggal. produktif dalam lingkungan kerja yang berubah. Berikut ini data *turnover* yang terdapat pada PT.

Gunung Sejahtera:

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Tabel 1.1.
Rekapitulasi Jumlah *Turnover Intention* Karyawan PT. Gunung Sejahtera Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (Orang)	Jumlah karyawan masuk (Orang)	Jumlah karyawan keluar (Orang)	Jumlah karyawan akhir Tahun (Orang)	Persentase tingkat <i>turnover</i> (%)
2021	45	6	9	42	20,6
2022	42	8	11	39	27,1
2023	39	6	10	35	27,0
2024	35	8	10	33	29,4

Sumber : PT. Gunung Sejahtera

Cara mengukur *turnover intention* karyawan menurut Hasibuan (2017:64) sebagai berikut:

$$= \frac{\text{jumlah karyawan keluar}}{(\text{jumlah karyawan awal tahun} + \text{jumlah karyawan akhir tahun})} \times 100$$

Dari tabel 1.1 dapat kita ketahui bahwa jumlah *turnover* pada PT. Gunung Sejahtera dari tahun 2021 sampai tahun 2024 dinamis atau selalu mengalami perubahan. Berdasarkan tabel diatas dapat yang kita lihat dari tabel tersebut, tingkat *turnover* pada tahun 2021 sebesar 20,6% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 9 orang, pada tahun 2022 tingkat *turnover* meningkat sebesar 27,1% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 11 orang, namun pada tahun 2023 tingkat *turnover* menurun sebesar 27,0% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 10 orang, tapi pada tahun 2024 tingkat *turnover* meningkat sebesar 29,4% dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu 10 orang.

Berdasarkan penjelasan dari tabel di atas maka dapat kita ketahui bahwa tingginya tingkat *turnover intention* pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti dari tahun 2021 hingga 2024.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Tabel 1. 2.
Masa Kerja Karyawan di PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti
Tahun 2024

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah karyawan (Orang)	Persentase (%)
1	1-5	30	90,9
2	6-10	3	9,1
Total		33	100,0

Sumber : PT. Gunung Sejahtera

Pada tabel 1.2 di atas dapat kita lihat dari 33 karyawan pada PT. Gunung sejahtera, sebesar 90,9% karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 30 orang. Sebesar 9,1% karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa sedikitnya karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang lama pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti. Ini menunjukkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan masih minim atau kurang.

Gaji yang di terima karyawan yaitu UMR sebesar Rp 2.994.193 , dari hasil wawancara yang calon peneliti dapatkan bahwa biasanya yang membedakan gaji tersebut tergantung jam lembur karyawan saat bekerja, lembur untuk karyawan tetap biasanya 15 ribu perjam, dan Pt Gunung Sejahtera juga memiliki karyawan borongan namun tidak masuk pada daftar karyawan tetap karena sistem karyawan borongan tersebut tergantung kerja yang mereka hasilkan upah yang didapatkan, menurut penjelasan salah satu karyawan, bahwa keryawan borongan tersebut biasanya mendapatkan gaji lebih besar karena gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, jika kualitas pupuk yang dihasilkan oleh karyawan borongan bagus maka gaji akan semakin tinggi bisa melebihi karyawan tetap tapi

gaji dari karyawan borongan itu biasanya perton namun kekuranganya karyawan borongan tidak masuk dalam daftar karyawan tetap.

Tabel 1. 3.
Survei Awal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turover Intention Pada PT. Gunung Sejahtera

Pernyataan	Setuju		Tidak setuju	
	N	%	N	%
Kepuasan Kerja				
1.Saya diberi kebebasan dalam menyusun jadwal pekerjaan saya	10	33,3%	20	66,6%
2.Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	8	26,6%	22	73,3%
3.Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan	9	30%	21	70%
4.Saya dan teman sekerja saya memiliki satu pemikiran dalam menyelesaikan tugas	25	83,3%	5	16,6%
5.Saya merasa atasan memperhatikan kesejahteraan bawahannya	6	20%	24	80%
6.Saya senang dengan lingkungan kerja saya saat ini dari pada tempat kerja saya yang sebelumnya	8	26,6%	22	73,3%
Rata-rata		36,6%		63,3%

Sumber: Observasi tahun 2025

Cara mengitung persentase

$$\text{Persentase}(\%) = \frac{\text{Jumlah bagian}}{\text{Jumlah total}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil untuk pernyataan nomor 5 ("Saya merasa atasan memperhatikan kesejahteraan bawahannya") menunjukkan angka yang sangat rendah dengan hanya 6 responden (20%) yang setuju dan 24 responden (80%) yang tidak setuju. Menurut calon peneliti hal ini diakibatkan karena kurangnya perhatian atasan terhadap kesejahteraan karyawan, hal ini bisa

mencakup seperti kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, minimnya apresiasi atau pengakuan atas kerja keras karyawan, dan tidak adanya program kesejahteraan (tunjangan Kesehatan, bonus, dan insentif). Jika dibandingkan dengan poin no. 4 (saya dan teman sekerja saya memiliki satu pemikiran dalam menyelesaikan tugas) yang mencapai 83,3% setuju, terlihat bahwa hubungan horizontal (sesama rekan kerja) lebih baik dari pada hubungan vertical (atasan-bawahan) di PT. Gunung Sejahtera. Oleh karena itu, rendahnya persentase pada poin nomor 5 menjadi salah satu indikator utama yang menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan di PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti.

Dan dari tabel 1.3. di atas juga dapat kita lihat bahwa persentase karyawan yang menjawab setuju sebanyak 36,6% dan persentase karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 63,3%. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Tabel 1.4.
Survei Awal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap
Turover Intention Pada PT. Gunung Sejahtera

Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
	N	%	N	%
Komitmen organisasi				
1. Saya memiliki hubungan emosional yang kuat dengan rekan kerja.	15	50%	15	50%
2. Saya bekerja keras demi keberhasilan perusahaan.	23	76,6%	7	23,3%
3. Saya memutuskan untuk tetap bekerja pada perusahaan ini.	22	73,3%	8	26,6%
4. Perusahaan ini layak menerima kesetiaan dari saya.	19	63,3%	11	36,6%
5. Saya memiliki kesetiaan yang tinggi pada perusahaan ini.	19	63,3%	11	36,6%
Rata-rata		65,3%		34,6%

Sumber: Observasi tahun 2025

Berdasarkan survei awal pada PT. Gunung Sejahtera di atas dapat kita lihat bahwa hasil tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya bekerja keras demi keberhasilan perusahaan" dengan persentase setuju sebanyak 76,6% atau 23 karyawan dan persentase tidak setuju sebanyak 23,3% atau 7 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki dedikasi dan komitmen dalam bekerja untuk mendukung kesuksesan perusahaan, mencerminkan etos kerja yang baik.

Sedangkan hasil terendah terdapat pada pernyataan "Saya memiliki hubungan emosional yang kuat dengan rekan kerja" dengan persentase setuju sebanyak 50% atau 15 karyawan dan persentase tidak setuju sebanyak 50% atau 15 karyawan. Hal ini menunjukkan kondisi yang seimbang, mengindikasikan bahwa hubungan emosional karyawan dengan rekan kerja masih lemah atau belum

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

terbangun dengan baik.

Terdapat kesenjangan antara hasil tertinggi dan terendah. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki komitmen bekerja keras untuk perusahaan, namun aspek hubungan interpersonal dan ikatan emosional antar rekan kerja masih menjadi kelemahan yang perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti untuk meningkatkan komitmen organisasi secara menyeluruh.

Dan dari tabel di atas juga dapat kita lihat bahwa persentase karyawan yang menjawab setuju sebanyak 65,3% dan persentase karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 34,6%. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa tingginya komitmen organisasi karyawan pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Tabel 1. 5.
Survei Awal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap
***Turover Intention* Pada PT. Gunung Sejahtera**

Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
	N	%	N	%
<i>Turnover intention</i>				
1. Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang karena tidak sesuai dengan keahlian saya	15	50%	15	50%
2. Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	26	86,6%	4	13,3%
3. Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	20	66,6%	10	33,3%
4. Saya ingin meninggalkan organisasi ini tapi saya masih membutuhkan	24	80%	6	20%
5. pekerjaan ini untuk biaya hidup Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain	27	90%	3	10%
Rata-rata		74,6%		25,3%

Sumber: Observasi tahun 2025

Berdasarkan survei awal pada PT. Gunung Sejahtera di atas dapat kita lihat bahwa hasil tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain" dengan persentase setuju sebanyak 90% atau 27 karyawan dan persentase tidak setuju sebanyak 10% atau 3 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki keinginan yang sangat tinggi untuk berpindah ke pekerjaan lain, mengindikasikan adanya ketidakpuasan atau ketidaknyamanan dalam bekerja di perusahaan saat ini.

Sedangkan hasil terendah terdapat pada pernyataan "Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang karena tidak sesuai dengan keahlian saya" dengan persentase setuju sebanyak 50% atau 15 karyawan dan persentase tidak setuju sebanyak 50% atau 15 karyawan. Hal ini menunjukkan kondisi yang

seimbang, mengindikasikan bahwa kesesuaian keahlian dengan pekerjaan bukan menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Terdapat kesenjangan antara hasil tertinggi dan terendah. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun masalah ketidaksesuaian keahlian tidak terlalu dominan, namun keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain sangat tinggi. Hal ini perlu menjadi perhatian serius bagi manajemen PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti karena tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif terhadap stabilitas dan produktivitas perusahaan.

Dan dari tabel di atas juga dapat kita lihat bahwa persentase karyawan yang menjawab setuju sebanyak 74,6% dan persentase karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 25,3%. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti.

Dari pembahasan dan penjelasan dari fenomena masalah di atas, maka calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti?

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.





Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama sama terhadap *turnover intention* pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama sama terhadap *turnover intention* pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait dengan *turnover intention* pada PT. Gunung Sejahtera Telabang Sakti

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

