



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT.UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT (UNIBIS)

<sup>1</sup>Aulia Putri Utaami, <sup>2</sup>Yahya Tanjung

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan  
Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia  
e-mail: [Autami171@gmail.com](mailto:Autami171@gmail.com), [yahyasbn2@gmail.com](mailto:yahyasbn2@gmail.com)

### Abstrak

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Pada PT. Universal Indofood Product (UNIBIS)” merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan pada PT. Universal Indofood Product (UNIBIS). Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* menggunakan rumus slovin dengan jumlah 74 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan dengan hasil t hitung > t tabel ( $2.816 > 1,666$ ) dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan pada PT. Universal Indofood Product (UNIBIS) dengan hasil t hitung > t tabel ( $5.739 > 1,666$ ). Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan dengan hasil f hitung > f tabel ( $62,649 > 2,73$ ).

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Intensi Turnover Karyawan

### Abstract

*The thesis entitled "The Influence of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Turnover Intentions at PT. Universal Indofood Product (UNIBIS)" is the result of quantitative research which aims to answer questions about the influence of work discipline and job satisfaction on employee turnover intentions at PT. Universal Indofood Products (UNIBIS). The research methodology used is quantitative research using a sampling technique using probability sampling using the Slovin formula with a total of 74 respondents. The data collection technique uses a questionnaire processed using SPSS version 25. Data analysis uses multiple linear regression. Based on partial research results, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee turnover intentions and job satisfaction has a positive and significant effect on employee turnover intentions at PT. Universal Indofood Products (UNIBIS). And simultaneously shows that the variables of work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on employee turnover intentions.*





---

**Keywords:** *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Turnover Intentions*

---

## 1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik, akan memiliki kekuatan kompetitif pada organisasi bisnisnya. Upaya organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan suatu paradigma baru. Keunggulan kompetitif merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing, sehingga organisasi mampu berdaya saing dan tumbuh berkelanjutan.

Maka dari itu perusahaan harus mampu mempertahankan sumber daya manusianya agar tidak terjadinya *turnover*. *Turnover* yang buruk secara langsung akan berdampak pada perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Mempertahankan agar tidak teradinya *turnover* karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan

Dengan demikian penulis akan melakukan penelitian di salah satu perusahaan yaitu PT.Universal Indofood Product (Unibis), dimana perusahaan ini berdiri sejak Tahun 1972 yang bergerak dibidang industri makanan yang menghasilkan produk biskuit, Unibis mampu mempertahankan eksistensinya lebih dari 40 tahun. Akan tetapi penelitian ini akan berfokus pada intensi *Turnover* karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi intensi *Turnover* salah satunya adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja.

## 2. Tinjauan Literatur

### A. Intensi *Turnover*

#### a) Pengertian Intensi *Turnover*

Menurut Robbins dan Judge (dalam Ayuk Puspa Dewi, 2021:1078) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk keluar dari perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa karena daya tarik pekerjaan saat ini dan tersedianya kesempatan kerja lainnya.

### B. Disiplin Kerja

#### a) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Wirsanto (dalam Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi, 2019:57) adalah sikap tunduk pada aturan/kondisi dalam organisasi, yaitu: bergabung dalam perkumpulan berdasarkan keyakinan, bukan paksaan.

### C. Kepuasan Kerja

#### a) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegra (dalam Ayuk Puspa Dewi, 2021:1079) yaitu, "sikap kognitif pro-karyawan yang terkait dengan tempat kerja atau kondisi kerja." Perasaan





terkait pekerjaan terkait dengan aspek lain seperti upaya, peluang kompensasi, hubungan dengan karyawan lain, pelatihan kerja, dan struktur organisasi.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, penelitmelakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban dari pertanyaan responden dalam pengisian kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai dengan selesai dan lokasi penelitian ini adalah Penelitian ini dilakukan pada PT. UNIVERSAL INDOFOOD PRODUCT (UNIBIS) yang beralamat Jl. Kol. Yos Sudarso, Tj. Mulia, Kec Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

Populasi dalam penelitian ini Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Universal Indofood Product (Unibis). dan teknik sampel yang digunakan *probability sampling* Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Universal Indofood Product (Unibis). Dalam penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 74 karyawan sabagai sampel penelitian.

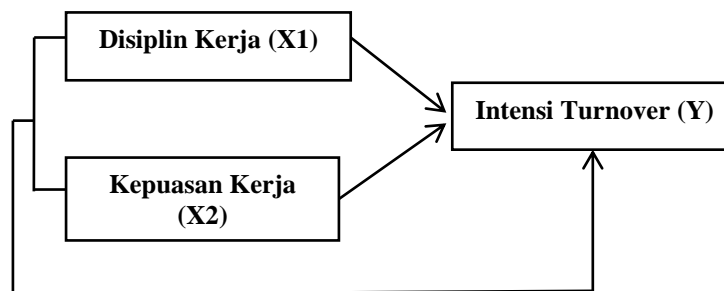
Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu:

#### 1. Variabel dependen

Dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu Intensi Turnover.

#### 2. Variabel independen

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu: Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).



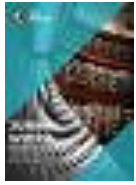
Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap ntensi *turnover* pada PT. Universal Indofood Product (Unibis).

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap ntensi *turnover* pada PT. Universal Indofood Product (Unibis).





Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y : Intensi *Turnover*
- a : Konstanta dan Keputusan Regresi
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien regresi variabel
- X1 : Variabel Disiplin Kerja
- X2 : Variabel Kepuasan Kerja
- e : Tingkat kesalahan (*error*)

Hal ini jika koefisien nilai  $\beta$  bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefisien nilai  $\beta$  bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### 1. Uji validitas dan uji reliabelitas

- a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil  $>$  r tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila r hitung atau r hasil  $<$  r tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.
- b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $>$  0,60.

#### 2. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 3. Uji statistik

##### a. Uji T

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

##### b. Uji F

Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

##### c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas





Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	P1	0.776	0,228	Valid
	P2	0.737	0,228	Valid
	P3	0.479	0,228	Valid
	P4	0.619	0,228	Valid
	P5	0.675	0,228	Valid
	P6	0.695	0,228	Valid
	P7	0.701	0,228	Valid
	P8	0.554	0,228	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	P1	0.860	0,228	Valid
	P2	0.845	0,228	Valid
	P3	0.760	0,228	Valid
	P4	0.628	0,228	Valid
	P5	0.774	0,228	Valid
	P6	0.899	0,228	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i>	P1	0.883	0,228	Valid
	P2	0.800	0,228	Valid
	P3	0.669	0,228	Valid
	P4	0.724	0,228	Valid
	P5	0.754	0,228	Valid
	P6	0.809	0,228	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari semua variabel dinyatakan valid dapat dilihat bahwa r hitung > dari pada r tabel.

## b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	≥	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,785	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,875	>	0,60	Reliabel
Intensi <i>Turnover</i>	0,864	>	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa semua variabel nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas





Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui dari residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov-smirnov*.

1) Analisis Statistik

Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77495179
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.057
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,054, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolonearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan aanya korelasi antar variabel independen, salah satu cara mengetahui adanya multikolonearitas adalah denga melihat Tolerance dan *Varian Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics
		Coefficients			





		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.361	1.725		4.267	.000		
	Disiplin Kerja	.221	.079	.282	2.816	.006	.507	1.971
	Kepuasan Kerja	.443	.077	.575	5.739	.000	.507	1.971

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan gambar di atas dapat di simpulkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel diantara 1-10 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena gejala multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 5. Uji *Glejser*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.541	1.038		1.484	.142
	Disiplin Kerja	.058	.047	.199	1.223	.225
	Kepuasan Kerja	-.083	.046	-.293	-1.796	.077

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Apabila nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai Sig variabel disiplin kerja kepuasan kerja > 0,05 sehingga tidak ada gejala heterokedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Jika sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.







- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
 Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.  
 Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.361	1.725		4.267	.000
	Disiplin Kerja	.221	.079	.282	2.816	.006
	Kepuasan Kerja	.443	.077	.575	5.739	.000

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Uji t pada Variabel Disiplin Kerja (X1)
  - Dari penelitian diatas nahwa sig 0,006 < 0,05 maka Ho diterima
  - Untuk t hitung = 2,816 dan t tabel = 1,666, jadi 2,816 > 1,666 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*, pengaruhnya sebesar 0,221 dengan asumsi variabel lain konstan
- Uji t pada Variabel kepuasan Kerja (X2)
  - Dari penelitian diatas nahwa sig 0,000 < 0,05 maka Ho diterima  
 Untuk t hitung = 5,739 dan t tabel = 1,666, jadi 5,739 > 1,666 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*, pengaruhnya sebesar 0,443 dengan asumsi variabel lain konstan

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.868	2	202.934	62.649	.000 <sup>b</sup>
	Residual	229.983	71	3.239		
	Total	635.851	73			

a. Dependent Variable: Intensi Turnover







b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $62,649 > 2,73$ ) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3. Koefesien Determinasi

Uji Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut nilai koefesien determinasi :

Tabel 8. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.628	1.800

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,628. Hal tersebut berarti 62,8% intensi *turnover* dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapatan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap intensi *turnover* adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja sebesar 2,816 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1,666. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,816 > 1,663$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,006 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori. Menurut Wirsanto (dalam Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi, 2019:57) adalah sikap tunduk pada aturan/kondisi dalam organisasi, yaitu: bergabung dalam perkumpulan berdasarkan keyakinan, bukan paksaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oci





Setyali Purnama (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung kepuasan kerja sebesar 5,739 dan ttabel dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1,663. Dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ( $5,739 > 1,663$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori Menurut Mangkunegra (dalam Ayuk Puspa Dewi, 2021:1079) yaitu, "sikap kognitif pro-karyawan yang terkait dengan tempat kerja atau kondisi kerja." Perasaan terkait pekerjaan terkait dengan aspek lain seperti upaya, peluang kompensasi, hubungan dengan karyawan lain, pelatihan kerja, dan struktur organisasi. Oci Setyali Purnama (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap intensi *turnover* adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa dari hasil uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 62,249 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sedangkan Ftabel diketahui sebesar 2,73. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $62,649 > 2,73$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada PT. Universal Indofood Product (Unibis).

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap intensi *turnover* pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Dengan nilai t hitung sebesar 2,816 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,816 > 1,666$ ) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,006 < 0,05$ ).
2. Berdasarkan hasil uji parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada PT. Universal Indofood Product (Unibis). Dengan nilai t hitung sebesar 5,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai thitung  $>$  ttabel ( $5,739 > 1,666$ ) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
3. Berdasarkan hasil uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada PT. Universal Indofood Product (Unibis) dengan nilai F hitung  $>$  F tabel ( $62,649 > 2,73$ ) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka saran peneliti adalah sebagai berikut :





## 1. Saran Kepada Perusahaan :

Adapun saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT. Universal Indofood Product (Unibis).

- a. Mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Universal Indofood Product (Unibis) merasa baik dengan disiplin kerja yang diberikan kepada perusahaan, walaupun begitu pihak PT. Universal Indofood Product (Unibis) taat terhadap aturan waktu dan taat terhadap aturan organisasi. agar tetap dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan dapat mempertahankan karyawan dan mencegah terjadinya intensi *turnover* pada perusahaan.
- b. Mayoritas karyawan yang berkerja di PT. Universal Indofood Product (Unibis) merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan PT. Universal Indofood Product (Unibis) tersebut, walaupun begitu pihak PT. Universal Indofood Product (Unibis) harus tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan tetap bekerja dan tidak terjadinya intensi *turnover* pada PT. Universal Indofood Product (Unibis).

## 2. Saran Kepada Penelitian Selanjutnya :

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang disiplin kerja, kepuasan kerja dan intensi *turnover*.

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempelajari lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan intensi *turnover* agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan pengumpulan maupun segala sesuatunya terkait dengan variabel yang diteliti sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan intensi *turnover* dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel yang mencakup sumber daya manusia.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan dan saran dalam penyelesaian penelitian ini.

## Referensi

- [1] Adi, Daniel Okki Rizki Kesuma, Azis Fathoni dan Leonardo Budi Hasiholan. 2018. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Cke Teknik Semarang." *Jurnal of Management* 4(4).
- [2] Amalia, Dwi Monica dan M. Lies Endarwati, M.Si. 2018. "Pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Mirota Kampus Yogyakarta." *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*.
- [3] Dewi, Ayuk Puspa dan Made Dian Putri Agustina. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1(3):1076–1088.





- [4] Fauzi, Achmad, dkk. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4 (2).
- [5] Haeruddin, Ibrahim, Ahmad Dahlan, H. J. (2022). *TAX ACCOUNTING AKUNTANSI PERPAJAKAN Berbasis SAK dan UU serta Peraturan Perpajakan terbaru*. Solok: Mitra Cendekia Media.
- [6] Hafisah, H., & Ramadhani, F. (2020). Analisis Penerapan Perencanaan Pajak Atas Biaya Kesejahteraan Karyawan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 146–157.
- [7] Hamidah, Junaidi, Novien Rialdy, Edy Suhartono, Amusiana, Wildoms Sahusilawane, Rika Lidyah, Eliya Isfaatun, Thorman Lumbanraja, R. N. I. S. (2023). *Perpajakan*. Batam: Cendekia Mulia Mandiri.
- [8] Ihyaul Ulum. (2017). *Intellectual Capital: Model Pengukuran, Framework Pengungkapan, dan Kinerja Organisasi*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- [9] Ika Saefi, F. R., Kesuma, A. I., Kesuma, A. I., Lahaya, I. A., & Lahaya, I. A. (2018). Implementasi tax planning dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan. *Kinerja*, 14(2), 70.
- [10] Juli Ratnawati & Retno Indah Hernawati. (2016). *Dasar Dasar Perpajakan*. Yogyakarta: Deepublish.
- [11] Mia Amalia, Baiq Anggun Hilendri Lestari, Galih Wicaksono, Indrayani, Moh. Rusman Ramli, Amelia Rizky Alamanda, Irmawati Alimuddin, Winda Ayu Virginia, Rida Ristiyana, K. I. (2022). *Pengantar Perpajakan*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- [12] Mujiyati & M. Abdul Aris. (2021). *Seluk Beluk Perpajakan Indonesia: Menuju UU Cipta Kerja*. Sukoharjo: Muhammadiyah Univesity Press.
- [13] Rusydi Fauzan, Wenny Desty Febrian, Fidyah Arini Kusuma Wardhani, Frans Sudirjo, Luckhy Natalia Anastasye Lotte, Yeni Kuntari, Nafisah Nurulrahmatiah, Citra Indriyati, Tusta Citta Ihtisan Tri Prasyda, Aliah Pratiwi, Rasty Yulia, A. T. (2023). *Manajemen Perpajakan*.
- [14] Salim, A., & Haeruddin. (2019). *Dasar-Dasar Perpajakan (Berdasarkan UU & Peraturan Perpajakan Indonesia)*. Palu: Mitra Edukasi.
- [15] Sihombing, S., & Alestriaana, S. (2020). *Perpajakan teori dan aplikasi*. Bandung: Widina Bhakti Pesada.
- [16] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen (Setiyawami (ed.))*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Utomo, M. N. (2019). *Ramah Lingkungan Dan Nilai Perusahaan*. Surabaya: Jakad Publishing.

