

## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. X

**Laily Alfina Rahmadhani**

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: [laily.18050@mhs.unesa.ac.id](mailto:laily.18050@mhs.unesa.ac.id)

**Olievia Prabandini Mulyana**

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: [olieviaprabandini@unesa.ac.id](mailto:olieviaprabandini@unesa.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah subjek sebanyak 70 karyawan. Instrumen dalam penelitian ini berupa skala kepuasan kerja dan skala intensi *turnover* dengan jenis skala *likert*. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Hasil analisa data dalam penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X yang memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0,336 dengan taraf signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah tingkat intensi *turnover* pada karyawan PT. X. Begitu sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat intensi *turnover* pada karyawan PT. X.

**Kata Kunci:** intensi *turnover*, kepuasan kerja, karyawan

### Abstract

This study aims to determine the relationship between Job Satisfaction with Turnover Intentions on employees of PT. X. The method in this study uses quantitative research methods. Data collection techniques using saturated samples. The sample in this study was 70 employees. The instruments in this study are job satisfaction scale and turnover intention scale. The data analysis technique in this study used the product-moment correlation test using SPSS 25.0 for windows. The results of the data analysis in the study showed a relationship between job satisfaction and turnover intention of employees of PT. X has a correlation coefficient of -0.336 with a significant level of 0.000,  $p < 0.05$ . Based on the analysis results, there is a negative relationship between job satisfaction and turnover intention of employees of PT. X. The results of this study indicate a negative relationship indicating the higher the level of employee job satisfaction, the lower the level of employee turnover intention of PT. X. On the other hand, the lower the job satisfaction of the employees, the higher the turnover intention of the employees of PT. X..

**Keywords:** turnover intention, job satisfaction, employees

### PENDAHULUAN

Pada masa pandemi covid-19 persaingan industri justru semakin tinggi sehingga mengharuskan suatu perusahaan memiliki kemampuan yang tinggi serta keunggulan yang berbeda dari perusahaan lain agar dapat bertahan pada kondisi yang sekarang ini. Hal tersebut agar dapat terealisasikan perusahaan tentunya memiliki visi dan misi. Pelaksanaan visi dan misi suatu perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yakni bagian terpenting bagi perusahaan dikarenakan pencapaian keberhasilan suatu produk bergantung pada sumber daya manusia yang ada (Marliani, 2015).

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi kesuksesan dan kemajuan perusahaan sehingga perusahaan harus mempertahankan karyawan yang berkualitas. Menurut Azzizah & Izzati (2018) pada dasarnya keinginan karyawan justru berbeda dengan tujuan serta pencapaian dari perusahaan tersebut. Hal ini justru menjadi salah satu penyebab timbulnya permasalahan yang terjadi didalam perusahaan. Salah satu timbulnya permasalahan adalah karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan atau biasanya dikenal dengan sebutan *turnover*.

Terjadinya *turnover* adalah suatu permasalahan yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang sering keluar dari pekerjaannya akan berdampak pada kesuksesan dan kemajuan suatu perusahaan. Banyaknya

tingkat *turnover* dalam perusahaan menimbulkan beberapa permasalahan yakni menurunnya tingkat produktivitas karyawan dan perusahaan akan mengalami kerugian besar dikarenakan memerlukan biaya guna melakukan perekrutan karyawan serta pelatihan karyawannya. Karyawan yang memiliki kualitas yang baik belum tentu mampu menularkan kemampuannya kepada karyawan yang lain (Iskandar & Rahadi, 2021). Mobley (2011) mengatakan akibat dari adanya *turnover* dapat menimbulkan permasalahan yakni perusahaan harus mengeluarkan banyak biaya yang mahal untuk perekrutan karyawan baru seperti biaya periklanan, biaya administrasi, biaya pelatihan, serta biaya untuk pesangon karyawan yang keluar, adanya permasalahan prestasi seperti halnya kehilangan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi atau keterampilan yang baik dan kehilangan karyawan yang mungkin memiliki jabatan yang sangat penting, dapat berpengaruh pada pola komunikasi dan sosial seperti keakraban terhadap sesama organisasi atau rekan kerja, serta dapat berpengaruh terhadap menurunnya semangat kerja para karyawan yang berkaitan dengan pola komunikasi dan sosialnya.

Harnoto (2002) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai ukuran keinginan karyawan keluar dari pekerjaannya dikarenakan menginginkan suatu pekerjaan yang lebih terjamin. Menurut Mobley (2011) intensi *turnover* diartikan sebagai keinginan karyawan yang cenderung dengan mudah keluar dari pekerjaannya sesuai dengan keputusannya sendiri. Griffith (2004) menjelaskan intensi *turnover* sebagai niatan dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya karena keputusan individu. Mujiati & Dewi (2016) mengungkapkan intensi *turnover* yakni pemikiran karyawan yang muncul untuk berkeinginan pindah dari pekerjaannya guna mencari alternatif lain yang lebih menjanjikan dari pekerjaan sebelumnya dan masih belum terlaksana dalam keadaan nyata. Menurut Quick & Pisanti (2017) mengungkapkan bahwa intensi *turnover* merupakan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding antara gaji yang diperoleh dengan konsekuensi yang dihadapi. Berdasarkan definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* merupakan perasaan atau keinginan yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dikarenakan ketidaksesuaian pekerjaan dengan keinginan diri sendiri sehingga berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan individu.

Teori yang dipakai pada penelitian ini yakni intensi *turnover* menurut Mobley (2011) yang mengungkapkan tiga aspek *turnover*. Pertama yakni aspek berfikir untuk berhenti dari pekerjaan. Kedua yakni aspek keinginan untuk mencari alternatif

pekerjaan. Ketiga yakni aspek keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan mengenai permasalahan intensi *turnover* karyawan yang terjadi pada PT. X berupa wawancara kepada kepala Human Capital Management (HCM) dan lima karyawan. Kepala HCM pada PT. X merupakan bagian yang menaungi sumber daya manusia yang bertanggung jawab tidak hanya untuk mewujudkan visi misi suatu perusahaan melainkan diberdayakan untuk mencapai kemampuan maksimal dan mensejahterahkan karyawan yang ada di PT. X. Kepala HCM mengatakan terjadinya *turnover* yakni beban kerja yang dibebankan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan. Alasan penunjang lainnya yakni adanya karyawan yang diliburkan dengan jangka waktu yang relatif lama. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab dari timbulnya tingkat *turnover* yang meningkat. Beberapa hasil wawancara dari lima karyawan, memberikan hasil bahwa karyawan sering melewati batas waktu yang seharusnya pada saat bekerja dan juga terkadang melakukan lembur. Karyawan yang melakukan lembur atau melewati *shift* tidak hanya pada saat jumlah pemesanan meningkat akan tetapi juga dikarenakan adanya masalah pada mesin produksi. Karyawan lain memberikan keterangan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sering kali tidak sesuai kemampuan individu, banyak karyawan yang diliburkan oleh perusahaan dengan waktu yang relatif lama hal tersebut memunculkan karyawan berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain. Beberapa informasi lain yang mengatakan bahwa perasaan bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan secara berulang-ulang seperti menunggu kendaraan yang membawa barang yang masuk, menunggu proses peleburan barang yang *reject*, serta memperbaiki mesin yang rusak sehingga memunculkan karyawan berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya. Informasi lain didapatkan dari karyawan lain bahwa seringkali memilih untuk meninggalkan pekerjaannya, biasanya ditandai dengan karyawan melakukan kegiatan diluar dari pekerjaannya seperti beristirahat ketika belum waktunya istirahat, pergi ke dapur untuk membuat minuman atau makanan, dan pergi ke mushollah untuk beristirahat.

Berdasarkan data laporan *turnover* yang diberikan kepala HCM pada periode bulan Oktober 2020 hingga bulan Agustus tahun 2021 PT. X yang menunjukkan adanya tingkat *turnover* karyawan yang meningkat. Data laporan *turnover* PT.X dalam jangka waktu mulai dari bulan Oktober hingga bulan Desember tahun 2020 sebanyak 14% atau terdapat 10 karyawan yang melakukan *resign* pada divisi spunbond. Pada bulan Januari hingga Juni tahun 2021 sebanyak 77% atau terdapat 52 karyawan pada divisi spunbond dengan

alasan diliburkan dengan waktu yang relatif lama, kemudian sebanyak 49% atau terbilang 25 karyawan bagian divisi thermo, sebanyak 43% atau terbilang 20 karyawan bagian divisi injection, dan pada divisi warehouse sebanyak 23% atau terbilang 3 karyawan. Pada bulan Juli hingga bulan Agustus pada divisi spunbond sebanyak 10% atau terbilang 7 karyawan yang melakukan *resign*. Sehingga dapat diakumulasikan adanya karyawan yang melakukan *resign* pada bulan Oktober tahun 2020 hingga bulan Agustus tahun 2021 terbilang 40% atau sebanyak 117 karyawan. Presentase tersebut dapat dikatakan bahwa intensi *turnover* yang ada di PT.X terbilang sangat tinggi.

Menurut Harnoto (2002) intensi *turnover* dapat dilihat melalui perilaku maupun tindakan karyawan seperti halnya presensi yang semakin meningkat dibandingkan dengan sebelumnya, bermalas-malasan ketika bekerja karena ia merasa kemampuan atau keinginannya dapat dipenuhi ditempat lain, melakukan pelanggaran tata tertib dalam lingkungan pekerjaan diantaranya tidak berada di tempat kerja dalam waktu lama, dan karyawan yang memiliki keinginan keluar dari pekerjaannya biasanya sering membantah atau protes terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan pada *supervisor* seperti aturan-aturan yang tidak sesuai. Tindakan yang ditimbulkan oleh karyawan akan berbeda pada umumnya justru hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan akan melakukan *turnover*.

Berdasarkan data laporan yang diberikan oleh kepala HCM mengenai presensi karyawan terbilang beberapa karyawan yang melakukan absensi, ditandai dengan presensi yang meningkat dibandingkan dari yang sebelumnya. Hasil wawancara kepada lima karyawan. Mereka mengatakan bahwa ia kerap melakukan pelanggaran tata tertib seperti tidur pada saat bekerja, tidak berada ditempat kerja dalam waktu yang lama. Selanjutnya karyawan yang lain merasa dirinya malas ketika sedang bekerja, ditandai dengan tidak memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan serta menunda-nunda pekerjaan mereka.

Terjadinya *turnover* karyawan dapat merugikan sebuah perusahaan. Kerugian yang dialami oleh perusahaan dengan terjadinya *turnover* yakni menurunnya produktivitas karyawan dan dapat membutuhkan waktu yang relatif lebih banyak untuk melakukan rekrutmen karyawan. Menurut Zhang (2016) menjelaskan adanya faktor-faktor dapat mempengaruhi intensi *turnover*. Faktor pertama yakni faktor personal meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, tanggung jawab, kemampuan diri, serta pendidikan. Faktor kedua yakni faktor sosial dan ekonomi meliputi keadaan pasar, kesempatan kerja, ekonomi masyarakat, sistem kerja, fasilitas (pendidikan, perumahan, biaya hidup kesehatan, serta kualitas hidup). Faktor ketiga yakni faktor

organisasi dan kerja meliputi keuntungan organisasi, budaya organisasi, skala organisasi (gaji, promosi, hubungan dalam organisasi), pelatihan, komitmen organisasi, stress kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* salah satunya yakni kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yakni persepsi karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan (Luthans, 2011). Wijaya (2017) mengatakan kepuasan kerja yakni tingkat kesenangan individu sebagai nilai yang positif pada pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yaitu perasaan positif dari hasil penilaian terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dimiliki individu terbilang tinggi, akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, individu yang kepuasan kerja cenderung rendah maka mempunyai perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut (Spector, 2012) Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap seseorang secara menyeluruh dari berbagai aspek terhadap pekerjaannya. Berdasarkan keterangan dari beberapa tokoh diatas, sehingga diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja yaitu perasaan individu yang menggambarkan suka maupun ketidaksukaan terhadap pekerjaannya.

Aspek-aspek dari kepuasan kerja menurut Luthans (2011) meliputi, pertama imbalan atau gaji yang berkaitan dengan timbal balik yang diterima oleh karyawan. Kedua, Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang diharuskan mampu menarik minat karyawan serta memberikan kesempatan untuk belajar. Ketiga, Promosi yang merupakan kenaikan jabatan lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Keempat pengawasan atau atasan. Gaya kepemimpinan yang baik dengan memperhatikan dan memberikan dukungan serta kesempatan untuk belajar kepada karyawannya juga dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kelima rekan kerja. Hubungan rekan kerja dalam organisasi seperti mampu memberikan bantuan serta dukungan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima karyawan. Memberikan hasil bahwa adanya kepuasan serta ketidakpuasan ketika bekerja. Ketidakpuasan bekerja yakni beban kerja yang dibebankan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan ditandai dengan seringnya karyawan melakukan lembur atau bekerja melewati batas waktu kerja, sehingga hal tersebut menjadi aspek ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Karyawan mengatakan bahwa adanya keterlambatan dalam menerima imbalan atau gaji oleh karyawan, hal tersebut menjadi aspek penyebab ketidakpuasan terhadap imbalan atau upah. Informasi lain juga mengatakan bahwa pemberlakuan peluang untuk promosi kenaikan

jabatan yang hanya dilakukan pada saat karyawan yang berada diposisi tersebut mengundurkan diri atau *resign*, sehingga menjadi aspek ketidakpuasan terhadap peluang promosi.

Hasil wawancara terhadap kepuasan kerja bahwa karyawan mengatakan bahwa memiliki supervisi atau atasan yang selalu memberikan dukungan, motivasi, serta bantuan ketika bekerja, ditandai dengan ketika terjadi kesalahan atau pada mesin produksi atasan selalu turut serta membantu dalam memperbaiki masalah yang timbul. Hal tersebut menjadi aspek kepuasan terhadap supervisi atau atasan mengatakan bahwa salah satu karyawan bagian divisi spunbond mengatakan bahwa ia diberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan yang sebelumnya ia sebagai karyawan biasa menjadi supervisor spunbond. Ia merasa puas karena telah diberikan kesempatan promosi kenaikan jabatan. Hal tersebut menjadi salah satu aspek kepuasan kerja yang ditunjukkan pada aspek peluang promosi dan pekerjaan itu sendiri. Salah satu karyawan lain juga mengatakan bahwa memiliki rekan kerja yang senantiasa memberikan bantuan, motivasi, serta dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, ditandai dengan mereka saling membantu dalam menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan serta memberikan dukungan sosial kepada rekan kerjanya. Hal tersebut yang menjadi aspek kepuasan kerja terhadap rekan kerja.

Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja berperan penting terhadap produktivitas karyawan karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka tingkat *turnover* dalam perusahaan tersebut akan mengalami penurunan atau rendah. Begitu sebaliknya, karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja cenderung rendah maka karyawan biasanya akan berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang baru. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ikwanto (2015) membuktikan adanya hubungan kearah yang negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka semakin kecil tingkat intensi keluar dari perusahaan,

Karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja cenderung rendah maka sa bahwa dirinya tidak nyaman berada di lingkungan tersebut, sehingga dapat memunculkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berfikir untuk mencari pekerjaan yang baru. Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mulyana (2017) dengan judul “Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan produksi”. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan adanya hubungan yang positif antara variabel persepsi terhadap beban kerja dengan variabel intensi *turnover*. Artinya apabila persepsi terhadap

beban kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka intensi *turnover* yang dialami karyawan semakin tinggi. Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat diketahui adanya perbedaan, yaitu terdapat pada perbedaan variabel bebas, dimana variabel pada penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mulyana (2017) yakni persepsi terhadap beban kerja, sedangkan variabel bebas pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Selain itu perbedaan lain terdapat pada kondisi saat ini yakni pandemi covid-19. Meningkatnya intensi *turnover* pada karyawan PT. X saat kondisi pandemi covid-19 ini padahal dengan kondisi saat ini sangat sulit mencari pekerjaan bahkan perusahaan-perusahaan lain banyak mengeluarkan atau meliburkan karyawan secara besar-besaran. Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X, dengan begitu dapat mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja ditempat kerja, sehingga membnttu untuk meminimalisir adanya intensi *turnover* yang muncul pada karyawan.

Fokus pada penelitian ini yakni terhadap variabel kepuasan kerja an intensi *turnover* karena sebelumnya pada perusahaan PT. X belum pernah ada yang meneliti mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Perusahaan juga perlu menganalisis hasil penyebab terjadinya peningkatan *turnover* karyawan secara terus menerus. Hasil analisis tersebut dapat digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X.

## METODE

Jenis penelitian ini dengan menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Menurut Jannah (2019) mengatakan penelitian kuantitatif yakni penelitian berupa angka-angka yang kemudian dianalisis dengan perhitungan statistic. Analisis data yang digunakan yakni jenis penelitian korelasional guna mengetahui bagaimana hubungan antara kedua variabel yakni kepuasan kerja dan intensi *turnover*.

Teknik pengambilan sampel data menggunakan *sample* jenuh. Teknik *sample* jenuh adalah teknik pengambilan data yang dilakukan menggunakan semua populasi kemudian dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini yakni 100 karyawan kemudian dibagi menjadi 2 bagian yakni 70 karyawan untuk subjek penelitian dan 30 karyawan untuk *try out* alat ukur.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni kuesioner dari skala kepuasan kerja menurut Luthans (2011) dan skala intensi *turnover* menurut Mobley (2011). Skala kepuasan kerja menggunakan teori dari Luthans (2011) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk persepsi karyawan terkait kondisi pekerjaannya dari berbagai aspek. Skala kepuasan kerja digunakan sesuai dengan aspek menurut Luthans (2011) yakni pekerjaan itu sendiri, imbalan, peluang promosi, atasan dan rekan kerja. Skala intensi *turnover* menurut teori dari Mobley (2011) yang mengatakan intensi *turnover* merupakan keinginan karyawan cenderung dengan mudah keluar dari pekerjaannya sesuai dengan keputusannya sendiri. Skala intensi *turnover* berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Mobley (2011) yakni berfikir untuk berhenti, keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Jenis skala *likert* yang dilakukan pada penelitian ini. Skala *likert* dipergunakan guna mengetahui persepsi serta sikap individu atau kelompok terhadap fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2012). Alternatif jawaban ada model skala ini terdapat lima pilihan yakni sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala *likert* terdiri dari pernyataan *favorable* yakni pernyataan yang positif dan mendukung variabel dan pernyataan *unfavorable* yakni pernyataan yang negatif atau tiak mendukung dan pernyataan yang akan diukur.

Uji reliabilitas yang digunakan yakni *alpha cronbach* dengan dukungan SPSS 25.0 *for windows*. Alat ukur dinyatakan reliabel yang tinggi jika nilai reliabilitas mencapai nilai 1,00 (Azwar, 2015)

Analisis data menggunakan teknik analisis uji korelasi *product moment* bertujuan guna hubungan antara kedua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel intensi pendapatan yang signifikan. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, untuk uji linieritas yang digunakan yakni *test for linearity* dengan nilai signifikansi 5% ( $p$  dan  $< 0,05$ ). Perhitungan data selama analisis menggunakan dukungan SPSS 25.0 *for windows*.

Analisis daya beda dengan koefisien  $< 0,30$  maka aitem tersebut harus digugurkan atau dianalisis kembali, sedangkan koefisien nilai daya beda  $> 0,30$  maka aitem dapat digunakan (Azwar, 2015). Uji daya beda terhadap skala kepuasan kerja dengan *corrected item-total correlation* memiliki nilai  $> 0,3$  sebanyak 36 aitem dari total 40 aitem, sehingga aitem yang dinyatakan gugur atau tidak valid sebanyak 4 aitem. Uji daya skala intensi *turnover* memberikan nilai *corrected item-total correlation* yang memiliki nilai  $> 0,3$  sebanyak 31 aitem

dari keseluruhan total 36 aitem, sehingga aitem yang dinyatakan gugur atau tidak valid sebanyak 5 aitem.

Teknik *alpha cronbach* digunakan untuk mengetahui uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*. Azwar (2015) mengungkapkan nilai yang mendekati 1,00 maka nilai tersebut dianggap reliabel. Hasil uji reliabel pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Alat Ukur	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,944	Reliabel
Intensi Turnover	0,943	Reliabel

Berdasarkan tabel 1, skala kepuasan kerja menunjukkan data reliabel sebesar 0,944 sedangkan skala intensi *turnover* sebesar 0,943. Arikunto (2013) mengungkapkan terdapat kategori guna melihat reliabel atau tidakkah suatu alat ukur sebagai berikut:

**Tabel 2. Kategorisasi Nilai Alpha Cronbach**

Kategori	Nilai Alpha Cronbach
Sangat Tinggi	$0,80 < r < 1,00$
Tinggi	$0,60 < r < 0,80$
Cukup	$0,40 < r < 0,60$
Rendah	$0,20 < r < 0,40$
Sangat Rendah	$0,00 < r < 0,20$

Kategori pada alat ukur kepuasan kerja dan intensi *turnover* dapat dilihat berdasarkan tabel 2. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan intensi *turnover* termasuk kategori sangat tinggi dengan nilai kepuasan kerja sebanyak 0,944, sedangkan nilai intensi *turnover* sebanyak 0,943. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa alat ukur kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan pada saat proses pengambilan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Data penelitian tersebut dengan menyebarkan kuesioner skala kepuasan kerja teori Luthans (2011) dan skala intensi *turnover* teori Mobley (2011) terhadap 70 karyawan kemudian dilakukan dengan *descriptive statistics*. Memberikan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Descriptive Statistics**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	70	61	71	67,10	2,611
Intensi Turnover	70	109	135	122,14	6,056

Dalam penelitian ini memberikan hasil analisis deskriptif memberikan hasil yakni variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 67,10, selanjutnya nilai minimum (*min*) diperoleh sebesar 61 dan nilai maksimum (*max*) diperoleh sebesar 71, sedangkan nilai *standart deviation* sebesar 2,611. Pada variabel intensi *turnover* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 122,14 dengan nilai minimum (*min*) sebesar 109 dan nilai maksimum (*max*) sebesar 135, sedangkan nilai *standart deviation* sebesar 6.056.

## A. Analisis Data

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas guna mengetahui penyebaran data secara keseluruhan dalam penelitian berdistribusi normal ataupun tidak terhadap kedua variabel. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas  $p > 0,05$ , sedangkan nilai  $p < 0,05$  merupakan data yang tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2018). Uji normalitas penelitian ini yakni *Kolmogorov-Smirnov* dengan dukungan SPSS 25.0 *for windows*.

**Tabel 4. Kategorisasi Normalitas Data**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig >0,05	Distribusi data normal
Sig <0,05	Distribusi data tidak normal

Uji normalitas memberikan hasil dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover*, sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,068	Distribusi normal
Intensi <i>Turnover</i>	0,200	Distribusi normal

Tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas kedua variabel pada penelian ini, nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,068, sedangkan nilai signifikansi variabel intensi *turnover* sebesar 0,200. Kesimpulannya nilai signifikansi pada kedua variabel melebihi 0,05 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini yakni variabel kepuasan kerja dan

variabel intensi *turnover* memiliki data dengan berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Tujuan uji linieritas guna mengetahui hubungan yang linier atau tidak diantara variabel kepuasan kerja dengan variabel intensi *turnover*. *Test for linearity* digunakan sebagai uji linieritas yang kemudian dianalisis dengan dukungan SPSS 25.0 *for windows*. Hubungan kedua variabel dikatakan linier jika data memiliki nilai sebesar kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sedangkan data dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hubungan keduanya tidak linier.

**Tabel 6. Ketentuan Distribusi Linearitas Data berdasarkan Linearity**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Tidak Linear
Sig < 0,05	Linear

Hasil uji linearitas pada kedua variabel yakni variabel kepuasan kerja dengan variabel intensi *turnover*, sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Data Berdasarkan Linearity**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja * Intensi <i>Turnover</i>	0,001	Linear

Berdasarkan tabel 7. Data hasil kedua variabel yakni variabel kepuasan kerja dan variabel intensi *turnover* yakni data linier. Menunjukkan bukti dengan hasil uji linieritas sebesar 0,001 yang berarti nilai signifikansi tidak mencapai 0,05 ( $p < 0,05$ ).

Pada hasil uji linieritas pada *deviation from linearity*. Nilai signifikan yang mencapai lebih 0,05 ( $sig > 0,05$ ) berarti data tersebut linier, tetapi data yang dikatakan tidak linier apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $sig < 0,05$ ).

**Tabel 8. Keterangan Linearitas Berdasarkan Deviation From Linearity**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Linier
Sig < 0,05	Non-Linear

Hasil uji linieritas pada penelitian ini dengan menggunakan *deviation from linearity* terhadap

kedua variabel yakni variabel kepuasan kerja dan variabel intensi *turnover* sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Data Berdasarkan Deviation From Linearity**

Variabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja		
* Intensi <i>Turnover</i>	0,317	Linear

Hasil uji linieritas berdasarkan pada *deviation from linearity* dapat dilihat pada table 9, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki data yang linier dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,317 yang artinya, nilai signifikan melebihi 0,05 ( $p > 0,05$ ).

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Tujuan dari hasil uji hipotesis adalah mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel intensi *turnover*. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan yakni *product moment* dengan dukungan SPSS 25.0 *for windows*. Kategori korelasi menggunakan pedoman sebagai berikut:

**Tabel 10. Kategori Kekuatan Hubungan**

Interval	Tingkat Korelasi
0,00-0,199	Hubungan sangat rendah
0,20-0,399	Hubungan rendah
0,40-0,599	Hubungan cukup/ sedang
0,60-0,799	Hubungan tinggi
0,80-1,00	Hubungan sangat tinggi

Hasil uji korelasi pada penelitian ini, dapat dilihat berdasarkan pada tabel berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Product Moment**

Variabel	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan kerja *			Terdapat hubungan yang signifikan
Intensi <i>Turnover</i>	-0.336	0,001	

Pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikan 0,001 sehingga kurang dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Artinya, adanya hubungan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan variabel intensi *turnover*.

Hasil koefisien korelasi yakni -0,336 ( $r = -0,336$ ). Berdasarkan pada tabel 10 dapat diketahui tingkat kekuatan hubungan kedua variabel. Pada penelitian ini hasil uji korelasi berada pada interval 0,20 – 0,399 yakni hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan

variabel intensi *turnover* memiliki hubungan yang dikatakan rendah. Nilai koefisien korelasi dapat mengetahui hubungan kedua variabel kearah positif ditandai dengan tanda (+) maupun kearah negative ditandai dengan tanda (-) (Sugiyono, 2018). Nilai koefisien korelasi kedua variabel sebesar  $r = -0,336$  sehingga nilai koefisien korelasi tersebut bertanda negatif yang berarti menunjukkan arah yang berlawanan. Hubungan yang berlawanan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja semakin tinggi, maka intensi *turnover* karyawan cenderung semakin rendah sebaliknya, tingkat kepuasan kerja semakin rendah, maka intensi *turnover* karyawan pada PT. X semakin meningkat.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui hubungan kedua variabel yakni kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Hasil hipotesis dalam penelitian yakni “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan produksi PT. X”. *Pearson product moment* digunakan peneliti untuk mengetahui uji hipotesis dengan subjek berjumlah 70 karyawan dengan dukungan SPSS 25.0 *for windows*. Hasil korelasi yakni 0,001, sehingga menunjukkan nilai signifikan tidak mencapai 0,05 ( $p < 0,05$ ) artinya variabel kepuasan kerja dengan variabel intensi *turnover* memiliki hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil uji hipotesis memiliki nilai sebesar -0,336 ( $r = -0,336$ ). Berdasarkan hasil tersebut memberikan hasil bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan cenderung rendah. Nilai koefisien ( $r$ ) pada penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang negative terdapat pada tanda (-). Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel secara berlawanan yakni kepuasan kerja rendah, maka akan semakin tinggi angka intensi *turnover*, sebaliknya kepuasan kerja yang memiliki angka tinggi, maka intensi *turnover* cenderung rendah di PT. X.

Intensi *turnover* merupakan karyawan yang berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan keinginannya. Mobley (2011) menjelaskan bahwa intensi *turnover* merupakan karyawan cenderung memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya atas kehendak sendiri. Aspek-aspek dari intensi *turnover* yang disampaikan oleh Mobley (2011) yakni berfikir untuk berhenti dari pekerjaan, berkeinginan untuk mencari alternative lain, berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Penjelasan aspek dapat mengacu pada aitem-aitem yang ada pada skala Y. Berdasarkan beberapa aspek intensi *turnover*, nilai yang diperoleh pada aspek berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya sebesar 3,5, aspek keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan

sebesar 5,09, sedangkan aspek keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sebesar 3,62. Skor rata-ratas terendah berada pada aspek berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan skor rata-rata tertinggi terdapat pada aspek keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan. Pada skor terendah berada pada aspek berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya. Hal ini dapat dikatakan sesuai dengan keadaan di perusahaan bahwa ada beberapa karyawan mulai menunjukkan perilaku yang tidak seperti biasanya yakni absensi yang meningkat dibandingkan pada bulan sebelumnya, serta beberapa karyawan mengungkapkan bahwa ia merasa keinginan serta kebutuhan tidak diberikan dan tidak terpenuhi oleh perusahaan seperti kesejahteraan yang tidak diberikan semestinya, sehingga karyawan berfikir untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang. Pada skor rata-rata tertinggi terdapat pada aspek keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan. Kondisi ini sesuai dengan perusahaan yakni para karyawan merasa beban kerja yang dibebankan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan atau kemampuan individu dan karyawan beranggapan bahwa pekerjaan ditempat yang lain lebih sesuai dengan keinginannya sehingga memunculkan karyawan berkeinginan mencari alternatif pekerjaan lain.

Pada aspek intensi *turnover* terhadap aspek keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya memiliki skor sedang, dalam hal ini sesuai dengan kondisi di perusahaan. Selain itu masa pandemi menjadi alasan yang paling dominan karena banyak karyawan-karyawan yang diliburkan oleh perusahaan lain. Alasan lain yang diberikan oleh karyawan yakni belum tentu perusahaan lainnya membuka lowongan pekerjaan pada masa pandemi dan akan sulit mendapatkan pekerjaan, sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan yang sekarang.

Intensi *turnover* dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yakni kepuasan kerja. Dampak dari kepuasan kerja yang dimiliki karyawan baik hal positif atau hal negatif akan dapat mempengaruhi intensi *turnover*. Karyawan merasa kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan tinggi dan sesuai yang dilakukannya, maka akan menurunkan tingkat intensi *turnover* yang rendah, namun apabila kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan rendah dan tidak sesuai dengan yang dilakukannya maka terdapat keinginan karyawan untuk meninggalkan atau berhenti dari pekerjaannya, sehingga menunjukkan tingkat intensi *turnover* yang tinggi.

Robbins & Judge (2013) mengungkapkan kepuasan kerja yakni perasaan yang positif mengenai pekerjaan individu diperoleh hasil dari evaluasi karakter individu. Aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2011) antara lain aspek pekerjaan itu sendiri, aspek imbalan

atau gaji, aspek promosi, aspek pimpinan atau atasan, serta aspek rekan kerja.

Sesuai dengan hasil dari penelitian ini, masing-masing skor terhadap aspek pekerjaan itu sendiri memperoleh skor 13,6, aspek terhadap imbalan atau gaji 13,7, aspek terhadap promosi sebesar 13,6, aspek terhadap atasan atau pimpinan sebesar 13,8 dan aspek terhadap rekan kerja sebesar 14,4. Skor terendah terdapat pada aspek pekerjaan itu sendiri dan skor tertinggi didapatkan pada aspek rekan kerja. Skor terendah pada aspek pekerjaan itu sendiri, sesuai dengan situasi yang ada di perusahaan karyawan pada bagian produksi, mereka merasa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sangat tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan individu serta sering bekerja melebihi batas waktu normal karena tingkat penjualan yang semakin meningkat. Hal lain mengatakan, karyawan diharuskan untuk bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan pada hasil produksi.

Aspek pada skor tertinggi terdapat pada aspek rekan kerja. Kondisi ini sesuai dengan di lingkungan tempat kerja, setiap karyawan menunjukkan sikap saling membantu apabila terjadi kesalahan pada saat bekerja, peduli dengan sesama karyawan, serta memberikan dukungan semangat kepada satu sama lain. Sehingga dapat dilihat bahwa rekan kerja pada PT. X memberikan sikap yang positif pada lingkungan kerja.

Selanjutnya, pada aspek dengan skor rata-rata sedang terdapat pada aspek imbalan atau gaji, promosi, dan atasan atau pimpinan. Pada aspek gaji atau imbalan, karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan yang dilakukannya didalam pekerjaan, serta memberikan keadilan bagi karyawan-karyawannya. Terkait aspek promosi, karyawan mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan yang lebih tinggi dibanding dengan jabatan saat ini. Karyawan juga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan berupa pelatihan atau seminar untuk program pengembangan sumber daya manusia. Pada aspek atasan atau pimpinan, sesuai dengan keadaan perusahaan saat ini pada setiap divisi, bahwa karyawan mendapatkan dukungan serta bantuan dari pimpinan apabila pada saat proses produksi terjadi kesalahan. Atasan atau pimpinan juga mampu membimbing dan mendorong motivasi kepada karyawannya serta dapat mendengarkan dan memberikan saran serta jalan keluar dari permasalahan yang terjadi pada karyawan.

Karyawan PT. X mengatakan bahwa keinginan untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Mereka beranggapan bahwa apabila kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan serta keinginan dari karyawan maka tidak akan muncul keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan

kerja yang dimaksudkan oleh karyawan yakni imbalan yang diberikan sesuai dengan beban kerja, apabila semakin banyak beban kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka imbalan yang diberikan semakin bertambah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wikansari (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang meningkat maka keinginan berhenti akan cenderung semakin rendah. Sehingga semakin tinggi angka turnover yang terjadi. Akan tetapi, apabila semakin tinggi kepuasan kerja maka kemungkinan kecil untuk keluar dari perusahaan.

Adanya kesamaan pada penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya yakni hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover oleh Kurniawan (2020) berjudul "*hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT. KPG*" dengan subjek penelitian 50 karyawan. Penelitian tersebut memberikan hasil kearah negatif berarti hubungan yang berlawanan antara kedua variabel pada karyawan PT. KPG. Artinya, tingkat kepuasan kerja semakin tinggi maka akan semakin rendah tingkat intensi turnovernya, tingkat kepuasan kerja yang rendah sehingga semakin tinggi tingkat intensi turnover karyawan PT. KPG. Karyawan yang merasa kepuasan kerja terpenuhi maka mereka tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan memilih untuk mempertahankan perusahaan. Hal tersebut memberikan kesamaan dengan kondisi yang ada di PT. X

Penelitian yang telah dilakukan oleh Pugh (2016) yang berjudul "*Job satisfaction and turnover intent among hospital social workers in the United States*". Subjek pada penelitian ini sebanyak 973 pekerja sosial di rumah sakit. Penelitian tersebut membuktikan terdapat hubungan negative antara variabel kepuasan kerja dengan variabel intensi turnover terhadap pekerja sosial di rumah sakit dengan menunjukkan hasil  $r = -0,488$  ( $p < 0,05$ ). Penelitian ini juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan tidak ada hubungannya dengan usia, jenis kelamin, masa kerja, ras ataupun gelar, akan tetapi faktor *supervisor* atau atasan dan beban kerjanya yang menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Memberikan kesimpulan bahwasannya kepuasan kerja dibutuhkan oleh karyawan sehingga nantinya dapat meminimalisir tingkat intensi turnover yang terjadi di PT. X.

Bukti penelitian lain yang membuktikan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover adalah yang telah dilakukan Mufidah (2016) yang berjudul "*Pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention dengan continuance commitment sebagai variabel intervening pada karyawan ef synergy*

*consultant*". Subjek pada penelitian yang dilakukan sebanyak 36 karyawan. Mengungkapkan kepuasan kerja yang mengalami peningkatan dapat meminimalisir intensi turnover pada karyawan. Kepuasan kerja menjadi alasan yang menentukan keinginan karyawan untuk mempertahankan organisasinya. Dari karakteristik subjek bahwa mayoritas karyawan berkeinginan untuk tingkat kepuasan terhadap gaji atau imbalan dapat memuaskan untuk memenuhi kebutuhan sehingga mereka akan tetap bertahan pada sebuah organisasi.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan skor sebesar -0,336 yang artinya hubungan antar kedua variabel terdapat dalam penelitian ini tergolong kategori rendah. Hal ini dapat dikatakan kontribusi variabel kepuasan kerja kepada variabel intensi turnover relatif kecil. Kontribusi penelitian yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap intensi turnover dapat diketahui berdasarkan hasil nilai *R Square*. Hasil analisis nilai *R Square* memperoleh hasil sebesar -0,336, yang artinya kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 33,6% kepada intensi turnover, sementara kontribusi sebesar 66,4% diberikan oleh faktor pendukung lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Beberapa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi intensi turnover yang dikemukakan oleh Iskandar & Rahadi (2021), antara lain yaitu usia, masa kerja yang sudah lama, beban kerja, factor lingkungan kerja, kepuasan kerja, gaji atau imbalan serta komitmen organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai alasan lain untuk keluar dari perusahaan selain kepuasan kerja yakni beban kerja, mereka mengatakan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan memiliki nilai tinggi pada bagian produksi, sehingga karyawan produksi seringkali bekerja melewati batas waktu dan terkadang sering lembur. Karyawan yang lembur tidak hanya pada saat jumlah pemesanan meningkat akan tetapi juga dikarenakan adanya permasalahan pada mesin produksi yang membutuhkan waktu lebih lama untuk proses perbaikan.

Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mulyana (2017) berjudul "*Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Produksi*". Subjek dalam penelitian ini sebanyak 131 karyawan, nilai signifikansi menunjukkan hasil sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ), sedangkan nilai koefisien sebesar 0,353 ( $r = 0,353$ ). Nilai koefisien tersebut bertanda positif, sehingga variabel persepsi terhadap beban kerja dan variabel intensi turnover yang menunjukkan arah positif artinya apabila persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka intensi turnover

yang dialami karyawan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X. Penelitian ini dilakukan terhadap 70 karyawan PT. X. Alat ukur yang digunakan peneliti yakni kepuasan kerja menurut teori Luthans (2011) dan intensi *turnover* menurut teori Mobley (2011). Hipotesis dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X” dapat diterima. Hasil uji korelasi menggunakan *pearson product moment* memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,336 ( $r = -0,336$ ) yang menunjukkan variabel kepuasan kerja dan variabel intensi *turnover* pada penelitian ini memberikan hasil hubungan kearah negatif. Arah hubungan yang negatif menunjukkan arah yang berlawanan yang artinya nilai kepuasan kerja yang rendah, maka intensi *turnover* pada karyawan PT. X mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya, semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat intensi *turnover* pada karyawan PT. X.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud untuk memberikan beberapa saran terhadap pihak-pihak yang terkait, yakni:

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini, diharapkan perusahaan untuk memberikan dan menjamin kesejahteraan karyawan terkait dengan kepuasan kerja, sehingga sumber daya manusia yang ada diperusahaan tetap mempertahankan pekerjaannya serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan tetap memberikan perhatian khusus pada tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir munculnya intensi *turnover* pada karyawan.

#### 2. Bagi Peneliti Sebelumnya

Pada penelitian yang telah dilakukan ini hanya fokus pada faktor kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan. Diharapkan pada peneliti lain dapat menggali dan membuktikan kontribusi dari faktor lain yang dapat mempengaruhi tingginya terhadap intensi *turnover*. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali informasi

lebih dalam dan memperluas wawasan mengenai aspek-aspek kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan. Adanya variabel yang berbeda dalam penelitian selanjutnya dapat memudahkan pembaca untuk mencari referensi serta mencari pembaharuan topik yang berbeda dan lebih luas dalam ranah ilmi psikologi industri dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azzizah, H., & Izzati, U. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover pada karyawan retail di PT.X. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 1–5. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/24326/22253>
- Griffeth, R. W. (2004). *Innovative Theory on Employee Turnover*. Information Age Publishing.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2nd ed.). PT. Prenhallindo.
- Ikwanto, J. (2015). Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1), 102–116. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- James Cambell Quick, Renato Pisanti, A. J. M. (2017). *Psychossocial dimension and distress wellbeing*. Frintiers Psychology.
- Jannah M. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Kurniawan Louis Teguh. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan intensi Turnover Pada Karyawan PT KPG*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/tje5a>
- Luthans. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*.
- Marliani. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Pustaka Setia.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: sebabakibat dan pengendaliannya*. PT. Pustaka Binama Pressindo.
- Mufidah, L. (2016). Pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention dengan continuance commitment sebagai variabel intervening pada karyawan ef sinergy consultant. <https://doi.org/http://repository.unair.ac.id/id/epri>

nt/53045

- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Forum Manajemen*, 14(2), 148–162. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/139>
- Pugh, G. L. (2016). Job satisfaction and turnover intent among hospital social workers in the United States. *Social Work in Health Care*, 55(7), 485–502. <https://doi.org/10.1080/00981389.2016.1186133>
- Putra, R. A. (2017). *Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan produksi*. 2016, 1–7.
- Robbins, S. , & Judge, T. (2013). *Organizational behavior (15th ed)*. Pearson Education.
- Spector. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice (6th ed.)*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.