

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Produksi Unit Mesin PT. X

The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention of Machine Unit Production Employees at PT. X

Elok Ari Puspitaningrum

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: elok.19143@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan produksi unit mesin PT. X yang bergerak dibidang manufaktur. Metode penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rancangan korelasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap produksi unit mesin yang berjumlah 90 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala intensi *turnover* dan skala kepuasan kerja dengan jenis skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,035 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Nilai koefisien korelasi sebesar -0,487 ($r = -0,487$) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berlawanan artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah intensi *turnover* begitu pula sebaliknya semakin rendah skor kepuasan kerja maka akan semakin tinggi intensi *turnover*.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Intensi *turnover*, Karyawan, Perusahaan

Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and turnover intention in production employees at PT. X which is engaged in manufacturing. This research method was carried out with a quantitative approach using a correlation design. The sample technique used in this study is a saturated sample. The subjects used in this study were all permanent employees of machine unit production, totaling 90 employees. The instruments used in this research are the turnover intention scale and the job satisfaction scale with the Likert scale type. Data analysis used in this research is pearson product moment. The results of data analysis showed a significance level of 0.035 ($p < 0.05$), which means that there is a relationship between job satisfaction and turnover intention. The correlation coefficient value is -0.487 ($r = -0.487$) indicating that the relationship between the two variables is opposite, meaning that the higher the job satisfaction, the lower the turnover intention and otherwise, the lower the job satisfaction score, the higher the turnover intention.

Key word : *Job satisfaction, Turnover intention, Employees, Enterprises*

Article History	 
<i>Submitted : 27-06-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan, karena manusia yang selalu dibutuhkan dan dinamis (Ridlo, 2012). Perusahaan perlu mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia agar dapat tercapainya target yang telah ditetapkan. Perusahaan adalah keseluruhan bentuk usaha yang dilakukan secara terus-menerus untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau membuat perjanjian perdagangan (Molengraff, 2010). Perusahaan yang baik membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten agar dapat memajukan performa perusahaan. Persaingan industri yang semakin tinggi menjadikan tuntutan bagi perusahaan dalam membuat produk unggul dan kemampuan kinerja yang berkualitas.

Pentingnya dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan dapat menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur pada PT. X dituntut untuk mencapai target cukup tinggi demi mencapai tujuan dari perusahaan. Perusahaan mengalami perbedaan antara keinginan karyawan dengan peraturan perusahaan yang dibuat. Kesenjangan tersebut dapat menyebabkan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau dapat dikatakan sebagai intensi *turnover* (Chung et al., 2017). Meninggalkan perusahaan menjadi solusi yang lebih baik bagi karyawan, namun hal ini dapat menjadi kerugian bagi perusahaan karena dapat menimbulkan dampak biaya untuk merekrut atau seleksi penempatan kembali karyawan baru. Intensitas *Turnover* karyawan pada lingkungan perusahaan industri sering terjadi. Indikator terjadinya turnover sebenarnya dapat dilihat dari intensitas *turnover*nya, karena sikap *turnover* tidak bisa timbul secara langsung. Karyawan yang mendapatkan kondisi kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, akan memilih *turnover* sebagai solusinya (Kurniawan et al., 2016). Artinya karyawan akan memilih meninggalkan organisasi dengan alasan serta pertimbangan tersebut.

Mobley (1986) mengemukakan dampak dari turnover dapat menimbulkan beberapa permasalahan seperti perusahaan perlu mengeluarkan biaya yang cukup banyak untuk biaya periklanan dan administrasi yang digunakan untuk proses prekrutan karyawan baru. Perusahaan juga akan mengalami penurunan prestasi karena kehilangan karyawan dengan kompetensi dan jabatan yang tinggi. *Turnover* akan menyita waktu yang lama bagi perusahaan untuk menggantikan karyawan yang keluar serta memasukkan karyawan yang baru.

Intensitas *turnover* menurut Mobley (1986) didefinisikan sebagai rencana berhentinya karyawan secara sukarela dalam suatu organisasi. Karyawan memilih untuk berhenti dari perusahaan atas keinginan dan keputusannya sendiri. Pendapat yang serupa dikemukakan oleh

Hom & Griffeth, (1995) yang menjelaskan mengenai intensi *turnover* sebagai niatan karyawan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari pekerjaannya karena keputusan individu. Semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula intensitas turnover yang terjadi pada perusahaan. Zeffane, (1994) mengungkap bahwa intensitas turnover merupakan pemikiran yang muncul ketika karyawan berkeinginan untuk berpindah dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih terjamin dari pekerjaan sebelumnya. Intensi *turnover* yang terjadi pada individu didalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk meninggalkan pekerjaannya

Menurut Mobley (1986) intensi *turnover* memiliki tiga aspek yaitu, pertama *thinking of quitting*, dimana karyawan memunculkan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan. Kedua *intention to search*, dimana pada aspek ini karyawan berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan yang diinginkan individu. Ketiga *intention to quit*, aspek ini merujuk kepada karyawan yang berencana untuk berpindah tempat pekerjaan.

Joarder et al., (2011) menjelaskan bahwa ketika perusahaan berintensitas *turnover* tinggi dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, karena perusahaan berupaya mengurangi efisiensi dan produktivitas yang pada akhirnya perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki banyak pengalaman sebelumnya dan harus melatih karyawan yang baru. Siagian, (2002) mengatakan salah satu ciri karyawan yang berintensitas untuk meninggalkan pekerjaan biasanya ditandai dengan absensi yang semakin tinggi dan seringnya datang terlambat. Apabila intensitas karyawan terhadap perilaku intensitas *turnover* tinggi, karyawan cenderung memperlihatkan perilaku turnover. Artinya jika tingkat intensitas *turnover* tinggi, maka akan tinggi juga tingkat ketidakhadiran atau absensi karyawan.

Permasalahan intensitas *turnover* karyawan juga terjadi pada salah satu perusahaan produksi di Kota Malang, peneliti melakukan studi pendahuluan berupa wawancara kepada kepala HRD, Kepala departemen produksi, dan karyawan produksi pada PT X. Berdasarkan studi pendahuluan dengan wawancara menunjukkan tingkat turnover pada perusahaan yang meningkat dari tahun ketahun. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara kepada kepala HRD yang menyatakan bahwa PT. X dari bulan Mei hingga Desember 2022 terdapat 66 karyawan yang melakukan turnover dengan mengajukan surat pengunduran diri. Karyawan yang melakukan turnover berasal dari divisi dan jabatan yang berbeda, yakni 61 karyawan bagian produksi unit mesin, 3 karyawan bagian sales & marketing dan 2 karyawan PPIC bagian gudang sparepart. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan yang paling banyak melakukan turnover adalah karyawan bagian produksi unit mesin. Karyawan yang keluar kebanyakan dikarenakan individu berpindah tempat untuk bekerja.

Hasil wawancara juga diperoleh dari Kepala departemen produksi yang mengatakan bahwa karyawan yang berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan biasanya disebabkan oleh kurangnya perasaan dalam menerima keadaan perusahaan yang sedang mengalami efisiensi sehingga karyawan ingin mencari perusahaan yang baru. Pendapat lain dari salah satu karyawan produksi unit mesin mengatakan bahwa kebanyakan individu memutuskan untuk keluar disebabkan adanya kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan individu, terutama mengenai perubahan hari kerja. Perubahan hari kerja tersebut mempengaruhi adanya penurunan pendapatan yang diperoleh karyawan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang sebelumnya telah dipaparkan, membuktikan

bahwa *turnover* yang terjadi di PT. X mengalami peningkatan dan jumlah yang paling banyak terjadi ialah pada karyawan bagian produksi unit mesin. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Setiyanto & Hidayati, (2017) memaparkan bahwa niat karyawan mengacu pada pemikiran yang secara sengaja karena kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga membuat karyawan merasa kepuasan kerja yang tidak terpenuhi, hal ini merupakan faktor terpenting dari munculnya perilaku intensi *turnover*. Mobley (1986) menjelaskan banyak faktor yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan *turnover*, salah satunya yang utama adalah kurangnya kepuasan kerja pada karyawan yang memicu adanya intensi *turnover*.

Karyawan yang melakukan intensi *turnover* tidak lepas dari faktor yang mempengaruhi perilaku itu sendiri. Mobley (1986) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi adanya intensi *turnover*, yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Setiyanto & Hidayati, (2017) memaparkan bahwa niat karyawan mengacu pada pemikiran yang secara sengaja karena kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga membuat karyawan merasa kepuasan kerja yang tidak terpenuhi, Hal ini merupakan faktor terpenting dari munculnya perilaku intensi *turnover*. Mobley (1986) menjelaskan banyak faktor yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan *turnover*, salah satunya yang utama adalah kurangnya kepuasan kerja pada karyawan yang memicu adanya intensi *turnover*.

Luthans, (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai ungkapan atau respon positif tentang bagaimana menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun akan tercermin pada perilaku di organisasi. Menurut Dadang, (2013) kepuasan kerja merupakan respon emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan sesuai dengan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai cerminan dari perasaan individu terhadap pekerjaannya. Pendapat lain dari Robbins, (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan positif sebagai hasil dari evaluasi pekerjaan individu. Hal ini dapat terlihat dalam sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans, (2010) mempunyai lima dimensi. Pertama mengenai pekerjaan itu sendiri, merupakan perasaan timbal balik atas pekerjaannya dikarenakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu serta sejauh mana pekerjaannya memberikan tanggung jawab selama bekerja. Kedua gaji, segala bentuk balas jasa yang diterima karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketiga peluang promosi, merupakan hal yang berhubungan dengan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan yang diberikan di tempat kerja. Keempat rekan kerja, keadaan dimana rekan kerja mahir secara teknis dan hubungan sosial antar rekan terjalin dengan baik. Kelima pengawasan, merupakan proses interaktif pada seorang atasan yang memberikan bantuan teknis dan dukungan sosial pada karyawannya.

Penelitian mengenai intensi *turnover* telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian milik Azzizah & Izzati, (2018) mengenai “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Intensitas *Turnover* Pada Karyawan Retail Di PT. X”. Penelitian lain juga dilakukan oleh Choirina & Budiani, (2021) tentang mengetahui “Hubungan antara *Workplace Wellbeing* dengan Intensitas *Turnover* Karyawan PT XY Surabaya”. Selain itu penelitian yang berbeda dilakukan oleh Qonita & Puspitadewi, (2022) yang berjudul “Hubungan *Quarter Life Crisis* Dengan *Turnover Intention* Pada Generasi Milenial Kota

Surabaya” Hasil dari penelitian ini adalah variabel *quarter life crisis* berkorelasi dengan variabel intensi *turnover*. Artinya adanya hubungan kuat antara kedua variabel dengan arah hubungan positif yang berarti kedua variabel memiliki arah yang sama. Semakin tingginya *quarter life crisis* maka diikuti pula dengan tingginya *turnover intention*. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Melky, (2015) yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda” dengan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki arah hubungan yang berlawanan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin rendah intensi *turnover*, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja akan semakin tinggi intensi *turnover* pada perusahaan.

Hasil penelitian serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana & Mulyana, (2017) yang berjudul “Persepsi Terhadap Kohesivitas Kelompok Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Pramuniaga”. Hasil penelitian tersebut memiliki hubungan negatif dengan makna bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kohesivitas kelompok pada diri Pramuniaga maka akan semakin rendah tingkat intensi *turnover*-nya, dan sebaliknya. Penelitian yang sama dilakukan oleh Alam & Asim, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*”. Penelitian tersebut menggunakan subjek perawat yang bekerja di rumah sakit yang berbeda-beda. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja dengan kejelasan tugas berhubungan signifikan terhadap intensi *turnover*. Penelitian yang dilakukan oleh Sianipar & Haryanti, (2014) yang mengangkat topik “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X” menghasilkan bahwa yang pertama adanya hubungan antara pertama yaitu adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*. Kedua yaitu terdapat adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai subjek penelitian dan variabel yang digunakan. Subjek penelitian yang akan dilakukan menggunakan karyawan produksi unit mesin, yaitu karyawan yang menjalankan mesin produksi. Pada penelitian sebelumnya variabel-variabel yang dikaitkan dengan intensi *turnover* diantaranya adalah komitmen organisasi, *workplace wellbeing*, dan persepsi terhadap beban kerja. Penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini memfokuskan pada variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover*, sehingga hal tersebut menjadi kebaruan dalam penelitian ini. Hal ini juga dikarenakan kesesuaian dengan fenomena dan kurangnya penelitian yang meneliti terkait hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

Kepuasan kerja menjadi variabel yang difokuskan sebagai faktor yang mempengaruhi adanya intensi *turnover* karena sesuai dengan fenomena yang ada di perusahaan. Hal tersebut dibuktikan melalui studi pendahuluan berupa wawancara kepada kepala departemen produksi yang menyatakan bahwa karyawan yang meninggalkan perusahaan mayoritas dikarenakan karyawan merasa kurang puas dengan kebijakan perusahaan terkait perubahan hari kerja, karena hal tersebut mempengaruhi penghasilan karyawan dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan produksi juga menyatakan bahwa individu merasa

kurangnya diberi intruksi atau prosedur yang tepat saat menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui “apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan produksi unit mesin PT. X?”

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang analisisnya berupa angka dan diukur menggunakan statistika (Sugiyono, 2018). Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan pada kedua variabel (Arikunto, 2010). Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan produksi unit mesin PT. X

Sampel/populasi

Sampel merupakan bagian dari populasi (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada pada perusahaan bagian produksi unit mesin atau dapat dikatakan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan pengambilan sampel dari semua anggota populasi (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 karyawan produksi unit mesin berstatus tetap dengan ketentuan sampel uji coba (*try out*) skala sejumlah 30 karyawan dan 90 karyawan untuk uji penelitian.

Pengumpulan data

Instrumen pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan skala. Skala yang digunakan ada dua yaitu skala Intensi *turnover* dan skala kepuasan kerja menggunakan sistem penilaian dari skala *likert* dengan lima kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Instrumen penelitian ini, menggunakan aitem atau pernyataan yang berbentuk aitem *favourable* dan *unfavourable*. Aitem atau pernyataan *favourable* terdiri dari aitem yang sesuai dengan atribut psikologis yang akan diukur dan dicantumkan dalam pernyataan yang mendukung karakteristik perilaku. Sedangkan aitem atau pernyataan *unfavourable* terdiri dari aitem yang tidak mendukung atribut psikologis dan dicantumkan dalam pernyataan yang tidak mendukung karakteristik perilaku (Azwar, 2015).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala intensi *turnover* yang dibuat oleh teori dari Mobley (1986) yang terdiri dari tiga aspek yakni; *thinking of quitting*, *intention to search*, *intention to quit* dan skala kepuasan kerja oleh teori Luthans, (2010) yang memiliki 6 dimensi yaitu; pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, pengawasan, dan peluang promosi.

Definisi Operasional

Definisi operasional Intensi *turnover* yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku individu yang ditunjukkan dengan rencana atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya yang dikarenakan alasan-alasan tertentu. Sedangkan definisi operasional kepuasan kerja adalah persepsi individu mengenai pekerjaannya yang memberikan hal-hal yang

dinilai penting. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya ketika hasil penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan sesuai dan adil bagi karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil *try out* pada dua skala yang telah dilakukan pada 30 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Azwar (2015) menjelaskan bahwa validitas digunakan untuk melihat ketepatan suatu alat ukur sesuai dengan fungsinya. Artinya, Validitas menunjukkan sejauh mana keakuratan sebuah skala dalam mengungkapkan data atribut yang akan diukur. Aitem dianggap valid jika koefisien validitas lebih besar dari 0,03 (Azwar, 2007). Uji validitas dalam penelitian ini merupakan validitas konstruk menggunakan *corrected aitem-total correlation* dengan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows*. Sebuah aitem mendapatkan nilai lebih dari 0,30 dan memiliki korelasi positif, maka item tersebut memiliki daya beda yang besar dan konstruk yang kuat, sehingga dapat dianggap valid. Sebaliknya, jika aitem tersebut menerima nilai kurang dari 0,30, maka item tersebut tidak memiliki daya beda yang besar dan dapat dianggap tidak valid.

Hasil uji validitas untuk skala intensi *turnover* dengan r hitung lebih dari 0,30 menunjukkan bahwa dari 18 item yang diuji dan dievaluasi, 14 item memiliki korelasi lebih dari 0,30. Menurut uji validitas variabel intensi *turnover*, empat item dinyatakan tidak valid atau tidak dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas pada skala kepuasan kerja dengan r hitung $\geq 0,30$ menunjukkan bahwa dari 36 item yang diuji dan dievaluasi, 28 item memiliki skor korelasi minimal 0,30. Menurut uji validitas variabel intensi *turnover*, enam aitem dinyatakan gugur atau tidak valid. Selain itu, uji validitas pada skala intensi *turnover* menunjukkan korelasi yang diperbaiki antara satu item dan total pada item berkisar antara 0,524 dan 0,898. Namun, hasil uji validitas pada skala kepuasan kerja menunjukkan korelasi item-total yang diperbaiki pada item berkisar antara 0,471 dan 0,889.

Alat ukur dapat dianggap berkualitas dengan baik jika nilai terlihat konsisten, yang berarti dapat menghasilkan skor yang akurat dengan tingkat kesalahan pengukuran yang relatif kecil (Azwar, 2015). Reliabel yang berarti dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Rumus koefisien *Cronbach Alpha* dari 0 hingga 1 digunakan untuk menganalisis realibilitas penelitian ini. Pengukuran yang dilakukan oleh alat ukur ini adalah semakin reliabel akan semakin dekat dengan angka satu. Aitem dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*nya lebih dari 0,60, dan dapat dikatakan tidak reliabel jika nilainya kurang dari 0,60. Menurut Siyoto & Sodik (2015), ketika koefisien reliabilitas mendekati 1,00, tingkat reliabilitasnya dianggap tinggi. Sebaliknya, ketika koefisien reliabilitas mendekati nol, tingkat reliabilitas dianggap rendah. Menurut uji reliabilitas yang dilakukan, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *alpha cronbach* sebesar 0,962, dan variabel intensi *turnover* memiliki nilai *alpha cronbach* sebesar 0,937.

Analisis data

Untuk tujuan penelitian ini, analisis korelasi produk moment digunakan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Apabila data memenuhi asumsi, yaitu berdistribusi normal dan linear, analisis korelasi product moment dapat dilakukan. Oleh karena itu, uji asumsi, yang mencakup pemeriksaan linieritas dan normalitas, diperlukan sebelum melakukan uji hipotesis. Menurut uji normalitas, data dianggap berdistribusi normal jika nilai korelasi lebih besar dari

0.05. Menurut Sugiyono (2015), data ini dianggap tidak berdistribusi normal jika nilai P nya kurang dari 0.05.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian ini mengidentifikasi uji linearitas melalui dua metode: melihat nilai linearitas dan deviasi dari linearitas pada tabel hasil uji linearitas. Dengan using nilai linearitas untuk kriteria data, uji linearitas dapat dianggap linier jika hasilnya lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Dengan menggunakan deviasi dari linearitas, uji linearitas memiliki kriteria data yang dapat dianggap linier jika hasilnya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

Hasil

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows* untuk mencari nilai minimum dan maksimum, rata-rata, serta standart deviasi. Tabel berikut menunjukkan hasil *descriptive statistics*:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	SD
Kepuasan Kerja	90	39	70	54	7.086
Intensi <i>Turnover</i>	90	60	95	84,73	6.087

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai rata-rata 84,73 untuk variabel intensi *turnover*, dengan nilai 95 yang paling tinggi dan 60 yang paling rendah. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 54 dengan nilai 70 yang paling tinggi dan 39 yang paling rendah.

Nilai standart deviasi pada variabel intensi *turnover* sebesar 6.087, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 7.086. Nilai standar deviasi pada hasil penelitian menunjukkan nilai lebih dari 1 SD (1 SD = 6), yang artinya bahwa data penelitian bersifat heterogen atau data bervariasi. Hal tersebut disebabkan karena adanya faktor demografi pada subjek penelitian seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai mean variabel intensi *turnover* lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean kepuasan kerja sehingga dapat diketahui bahwa keinginan karyawan untuk melakukan intensi *turnover* lebih tinggi. Berdasarkan hasil standar deviasi pada penelitian ini dapat disimpulkan skor rata-rata data dari penelitian ini bervariasi dikarenakan standar deviasi lebih dari 1 SD.

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai sebaran data antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono, (2015) data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan *SPSS versi 25.0 for windows* dengan perangkat *one sample k-s*.

Tabel 2. Kategori Linearitas Data

Nilai F Sig	Interpretasi
Sig < 0,05	Distribusi data tidak normal
Sig > 0,05	Distribusi data normal

Hasil dari uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-smirnov* terhadap kepuasan kerja dan intensi *turnover* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Kepuasan Kerja	0,200	Distribusi data normal
Intensi <i>Turnover</i>	0,200	Distribusi data normal

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi dari hasil penelitian untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,200 ($p > 0,05$) sedangkan untuk variabel intensi *turnover* sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hasil kedua variabel menunjukkan bahwa data tersebut dan variabel tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikannya lebih dari 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Data penelitian akan diuji menggunakan *test for linearity* dengan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows*. Apabila signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data dikatakan linear sedangkan data dikatakan tidak linier apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Azwar, 2015).

Tabel 4. Kategori Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Distribusi Data Linear
Sig > 0,05	Distribusi Data Tidak linear

Hasil yang diperoleh pada uji linearitas terhadap kedua variabel menggunakan *Test for Linearity* adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	.035	Data Linear
Intensi <i>Turnover</i>	.035	Data Linear

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi hasil penelitian variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover* ialah sebesar 0,035 sehingga nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut adalah kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel intensi *turnover* dan variabel kepuasan kerja adalah linear.

Uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* memiliki kriteria data dapat dikatakan linear apabila hasil uji linear memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 6. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan *Deviation from Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig>0.05	Data Linier
Sig<0.05	Data Tidak Linier

Hasil uji linearitas terhadap kedua variabel menggunakan *Deviation from Linearity* adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan *Deviation from Linearity*

Variabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	.224	Data Linier
Intensi <i>Turnover</i>		

Nilai signifikans kedua variabel pada data diatas yaitu sebesar 0,224. Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 ($p>0,05$). Berdasarkan kategorisasi linearitas data berdasarkan *Deviation from Linearity* pada tabel 6, maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan menggunakan program SPSS *version 25.0 for windows*. Tujuan dari dilakukannya uji hipotesis adalah untuk melakukan pembuktian dari hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini, yaitu “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan produksi unit mesin PT. X”.

Hasil analisis *product moment* dapat dikategorikan dalam beberapa tingkat hubungan yaitu; hubungan sangat lemah, lemah, sedang, kuat dan sangat kuat. Adanya tingkat hubungan ini berfungsi untuk menunjukkan seberapa tinggi tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian. Pedoman untuk memberikan kriteria terhadap koefisien korelasi dapat dilihat pada table dibawah ini (Sugiyono, 2019).

Tabel 8. Kriteria Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hubungan antar variabel akan dinyatakan dignifikan jika nilai p kurang dari 0,05 ($p<0,05$), jika nilai p lebih dari 0,05 ($p>0,05$) hubungan antar variabel dikatakan tidak

signifikan (Sugiyono, 2018).

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan Intensi *Turnover* pada karyawan produksi unit mesin. Berikut ini adalah hasil dari perhitungan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	-0,487**	0.000	Hubungan Signifikan
Intensi <i>Turnover</i>	-0,487**	0.000	Hubungan Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p) kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah kerja. Menurut hasil korelasi, koefisien antara kepuasan kerja dan intensitas *turnover* sebesar -0,487 ($r = -0,487$). Karena nilai r yang diperoleh, yaitu -0,487 ($r = -0,487$), menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan intensi *turnover* memiliki korelasi yang sedang.

Koefisien korelasi *pearson product moment* digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel jika nilai korelasi adalah antara 0 dan 1. Dengan menunjukkan tanda negatif (-) atau positif (+) pada nilai korelasi, koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan (Sugiyono, 2019).

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* karyawan yang bekerja di unit produksi mesin PT. X. Hipotesis peneliti, bahwa “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*”, diterima. Berdasarkan hasil perhitungan momen produk Pearson dengan bantuan SPSS versi 25 untuk Windows, diperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,035 ($\text{sig} < 0,05$) antara variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover*.

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,487 dihasilkan dari uji hipotesis dengan momen produk pearson. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan produksi PT. X dan intensi *turnover*. Dalam penelitian ini, tanda

variabel kepuasan kerja dengan intensi turnover menunjukkan tanda-tanda yang negatif pada koefisien korelasinya. Dengan demikian, arah hubungan antara variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover* berubah. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan intensi *turnover* yang lebih rendah dan sebaliknya. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja memengaruhi intensi *turnover*.

Menurut penjelasan hasil koefisien korelasi yang menunjukkan arah hubungan negatif, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dianggap memiliki intensi *turnover* yang rendah, dan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah dianggap memiliki intensi *turnover* yang tinggi. Jika seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung mencari pekerjaan lain.

Penelitian menemukan bahwa karyawan memiliki perilaku intensi *turnover* yang rendah, yang berarti mereka akan tetap di tempat kerja mereka dan tidak akan mencari pekerjaan lain. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa meskipun beberapa karyawan ingin mengembangkan bisnis mereka sendiri, mereka juga tidak ingin meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

Menurut Mobley et al. (1978) keinginan pindah kerja, juga dikenal sebagai intensi *turnover*, didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan sebelumnya secara sadar atau dengan kehendak mereka sendiri. Ketika keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan meningkat, intensitas *turnover* perusahaan meningkat. Menurut Siagian (2002), absensi yang semakin tinggi dan sering datang terlambat adalah tanda karyawan yang berintensitas untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan cenderung melakukan *turnover* jika intensitas mereka terhadap perilaku intensi *turnover* tinggi. Intensi *turnover* digambarkan dengan sikap karyawan yang berkeinginan untuk membuka bisnis sendiri, dan mencari lowongan pekerjaan kepada teman maupun di media informasi.

Ada tiga aspek intensi *turnover*, menurut Mobley (1986). Pertama, *thinking of quitting* (pemikiran untuk meninggalkan). Aspek ini merujuk kepada karyawan mungkin berpikir tentang meninggalkan perusahaan. Kedua *intention to search* (keinginan untuk mencari), aspek ini merujuk ketika karyawan melakukan upaya, seperti mencari pekerjaan alternatif di luar organisasi tempat mereka saat ini bekerja atau berusaha mencari lowongan pekerjaan di media informasi. Ketiga, *intention to quit* (keinginan untuk meninggalkan) aspek ini mencerminkan ketika karyawan mempunyai keinginan untuk mengakhiri hubungan dengan perusahaan tempat karyawan saat ini dalam waktu dekat.

Karyawan yang mempertimbangkan apa yang mereka dapatkan di perusahaan ini dibandingkan dengan apa yang mereka dapatkan di perusahaan lain, merupakan gambaran aspek berpikir tentang berhenti. Ketika karyawan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja, ini menunjukkan aspek niat mencari. unsur keinginan untuk berhenti dimana karyawan mulai menunjukkan perilaku tertentu yang menunjukkan mereka akan meninggalkan perusahaan. Misalnya, jika dia memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dan mulai mempersiapkan untuk melakukannya,

Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, *job insecurity*, kepercayaan terhadap organisasi (Mobley, 1986). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, hal ini didukung juga oleh Tett & Meyer, (1993) mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan *turnover* atau karyawan keluar dari lingkungan kerjanya. Menurut Lisan et al., (2016) kepuasan

kerja yang mengacu pada sifat yang sering ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki peran dalam mengurangi intensi *turnover* pada karyawan.

Luthans, (2010) mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaan individu memberikan hasil yang dinilai penting. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika hasil yang dicapai diperoleh dengan baik. Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan bersikap positif maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, karyawan akan merasa tidak puas jika bersikap negatif pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Luthans, 2010). Pertama, pekerjaan itu sendiri menggambarkan ketika karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan tidak melanggar aturan yang sudah diberikan. Kedua, gaji menggambarkan bentuk balas jasa yang diterima karyawan dalam mencapai target perusahaan. Ketiga peluang promosi yang meunjukkan dalam kesempatan promosi atau kenaikan jabatan yang diberikan di tempat kerja. Keempat rekan kerja, dimensi ini merujuk ketika karyawan mampu menyikapi perbedaan dalam berpendapat dengan saling menghargai dan juga saling membantu. Kelima pengawasan, dimana seorang atasan yang memberikan dukungan sosial maupun bantuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan.

Individu yang mempunyai ketidakpuasan pada pekerjaannya akan menyebabkan keinginan diri untuk meninggalkan perusahaan. Adapun sebab-sebab yang dialami oleh karyawan jika dirinya merasa tidak puas maka diantaranya yaitu kondisi kerja kurang memuaskan, hubungan antara karyawan ke karyawan ataupun hubungan ke atasan yang tidak sesuai, kurang menerima pendapatan yang didapatkan, kurangnya nyaman dengan lingkungan pekerjaan, dan lain sebagainya (Spector, 1997). Pendapat ini didukung oleh Robert & Jackson, (2011) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dan nyaman melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen perusahaan karena kepuasan kerja yang tinggi juga berperan terhadap berkurangnya keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan lain. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Mobley et al., (1978) yang mengatakan kecenderungan untuk keluar dari perusahaan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini membuktikan hasil hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* artinya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Pawesti & Wikansari, (2016) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover* artinya semakin rendah intensi *turnover* semakin tinggi kepuasan kerja sebaliknya semakin tinggi intensi *turnover* semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan. Rahmadhani dan Mulyana (2022) melakukan penelitian tambahan yang mendukung berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT. X.” Studi ini menunjukkan hubungan antara variabel kepuasan kerja dan variabel intensi *turnover*. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi bertanda negatif, yang menunjukkan bahwa itu menunjukkan arah yang berlawanan. Namun, hubungan yang berlawanan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja

yang tinggi cenderung mengarah pada tingkat *turnover* yang rendah. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja meningkat seiring dengan tingkat *turnover* karyawan pada PT. X.

Penelitian ini menemukan bahwa karyawan memiliki perilaku intensi *turnover* yang tinggi, yang berarti mereka mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa beberapa karyawan ingin mengembangkan bisnis mereka sendiri, dikarenakan kurangnya puas dengan penghasilan yang diberikan. 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 disini yakni pendapat yang diberikan sesuai dengan beban kerja. Hal tersebut menyimpulkan bahwa apabila semakin rendah kepuasan kerja maka kemungkinan besar karyawan untuk meninggalkan perusahaan

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Fadli et al. (2022) dengan judul “Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan” menemukan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover*, yang berarti bahwa lebih banyak karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka, lebih sedikit yang meninggalkan perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Garba Ibrahim et al. pada tahun 2016, “*Efek Kepuasan Kerja pada Intensi Turnover: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry*” menemukan bahwa koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* adalah negatif. Ada juga korelasi yang cukup signifikan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* karyawan. Ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan lebih tinggi jika intensitas *turnover* lebih rendah, tetapi kepuasan kerja karyawan lebih rendah jika intensitas *turnover* lebih tinggi.

Kepuasan kerja seseorang secara signifikan berkorelasi dengan intensi *turnover*, hal ini dapat dilihat ketika karyawan yang merasa masih ada tugas yang harus mereka selesaikan di tempat kerja mereka, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap ingin tetap tinggal di tempat kerja mereka saat ini. Sebagian karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka karena pekerjaan mereka sesuai dengan keinginan mereka dan karena ada relasi yang baik antara mereka dan atasan mereka yang saling mendukung maupun menghargai satu sama lain. Koefisien determinan variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover* dalam penelitian ini adalah 24,1%, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja membentuk intensi *turnover*, dan 75,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Menurut Caesary et al. (2012), ada sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi intensitas *turnover* dan saling berkaitan, termasuk stres kerja, komitmen kerja, organisasi, kepemimpinan transformasional, dan fitur pekerjaan. Fokus penelitian ini hanya pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di unit produksi PT. X. Oleh karena itu, faktor-faktor lain yang dapat diteliti untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai intensi *turnover*, selain kepuasan kerja, termasuk stres kerja, kepercayaan terhadap perusahaan, dan sifat pribadi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* yang signifikan. Hal ini dapat

memiliki arti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan produksi unit mesin PT. X” dapat diterima.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,487 ($r=-0,487$) yang berarti hubungan korelasi antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* tergolong sedang. Hasil koefisien korelasi menunjukkan arah negatif yang artinya terdapat hubungan yang berlawanan. Maka, semakin tinggi kepuasan kerja, akan semakin rendah intensi *turnover*. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja akan semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi gambaran mengenai kepuasan kerja yang berhubungan dengan intensi *turnover* pada karyawan sehingga nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan produksi unit mesin PT. X. Selain itu, penelitian ini harapannya dapat memberikan perhatian pada perusahaan untuk tetap memberikan kesejahteraan karyawan terkait dengan kepuasan kerja, sehingga sumber daya manusia yang ada di perusahaan tetap mempertahankan pekerjaannya. Hal tersebut membuat karyawan tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan, sehingga dapat meminimalisir munculnya intensi *turnover* pada karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan lebih mendalam terkait hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Pada penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan untuk variabel lain selain kepuasan kerja, dan komitmen organisasi seperti stress kerja, *job insecurity*, dan kepemimpinan. Adanya variabel yang berbeda dalam penelitian selanjutnya dapat memusahkan pembaca untuk mencari pembaharuan topik yang berbeda dalam ranah ilmu psikologi industri dan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan beberapa analisis tambahan seperti faktor umur, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan jenis kelamin.

Daftar Pustaka

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163–194. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Pustaka Belajar.
- Azzizah, H., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Intensitas *Turnover* Pada Karyawan Retail Di PT. X. *Character: Jurnal Psikologi*, 5(2), 1–5.

- Caesary, A. G., Wessiani, N. A., & Santosa, B. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Agent Outbound call Pt. Infomedia Nusantara menggunakan Metode Structural Equation Modelling*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS).
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Wellbeing dengan Intensi *Turnover* Karyawan PT XY Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–15.
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98(2017), 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- ÇINAR, O. (2015). The Relationships Between Mobbing, Organizational Citizenship Behavior And Turnover Intention: A Survey Study In Erzurum / Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 1(9), 84–84. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2015915631>
- Dadang, K. (2013). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia.
- Dwi, P. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom.
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., Dwi, D., & Rahmah, N. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Jurnal Imiah Psikologi*, 10(1), 23–31. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Garba Ibrahim, M., Hilman, H., & Kaliappen, N. (2016). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry. *International Journal of Organizational & Business Excellence*, 1(2), 1–8.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. South-Western College Publishing.
- Irawan Setiyanto, A., & Nurul Hidayati, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Kurniawan, D., Purwana, E. S. D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT. “X” Di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 65–78. <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JPEB>
- Lisan, W., Sepang, J., & Sendow, G. (2016). Analisis Pengaruh Turnover Karyawan Motivasi dan Pengayaan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Enseval Megatrading Tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 419–426.
- Luthans, F. (2010). *Organization Behavior*. Mc. Graw Hill Book Co.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo*, 3(1), 98–111.

- Mobley. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Molengraff. (2010). *Hukum Perusahaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49–67.
- Permana, M. M. A., & Mulyana, O. P. (2017). Persepsi Terhadap Kohesivitas Kelompok Kerja dengan Intensi Turnover Pada Pramuniaga Group Cohesiveness and Turnover Intention among Sales Associates. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 8(1), 24–32.
- Pratiwi, N. M. A. R. (2020). Meta-Analisis: Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 11–17.
- Qonita, D. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 1–12.
- R Joarder, M., Sharif, M. Y., & Ahmmed, K. (2011). Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover Intention Relationship: A Study in a Developing Context. *Business and Economics Research Journal*, 2(4), 135–158. www.berjournal.com
- Rahmadhani, L. A., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 23–33.
- Rajeshwari, M. S., & Paramanandam, D. P. (2018). Impact Of Organisational Commitment On Turnover Intentions Among The Employees Of Select Pump Manufacturing Companies In Coimbatore. *International Journal of Research and Analytical Reviews* , 5(3), 749–754. www.ijrar.org
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan (Kajian Literatur)*. PH Movement Publication.
- Robbins, S. P., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robert, M., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat.
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 1–9.

- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Satya Cahyana, K., & Ardi Prahara, S. (2020). Work Engagement Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *INTUISI: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285–294. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodemensia*, 13(1), 98–114.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. SAGE Publication, Inc.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 256–292.
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37. <https://doi.org/10.1108/01437729410074182>