

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TINGKAT INTENSI *TURNOVER* PADA
KARYAWAN HEHA OCEAN VIEW**

Wahyu Nurfitriana
Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta
wahyufit20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap tingkat intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View. Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan tetap Heha Ocean View bagian operasional dan *office* sebanyak 57 karyawan. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja sebanyak 25 aitem dan Skala intensi *turnover* sebanyak 25 aitem. Hasil koefisien korelasi (r_{xy}) = - 0,800 dengan $p = 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View.

Kata kunci : *kepuasan kerja, intensi turnover*

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between job satisfaction and the level of turnover intention of Heha Ocean View employees. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between job satisfaction and turnover intentions for Heha Ocean View employees. The partisipan of this research were 57 permanent employees of Heha Ocean View in the operational and office department. The tools used in this research are a 25-item job satisfaction scale and a 25-item turnover intention scale. The results of the correlation coefficient (r_{xy}) = - 0.800 with $p = 0.001$. This shows that there is a negative relationship between job satisfaction and turnover intentions for Heha Ocean View employees.

Keywords: *job satisfaction, turnover intention*

PENDAHULUAN

Hakikatnya, organisasi adalah sistem perkumpulan orang-orang yang formal, terstruktur, dan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2008). Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki visi, misi, atau tujuan. Bangun (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset organisasi yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Ketika perusahaan berusaha mencapai tujuan dengan efektif, maka dibutuhkan kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik pula (Soetrisno, 2016). Setiap organisasi memerlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat kinerja optimal agar dapat meningkatkan produktivitas baik secara individual maupun keseluruhan perusahaan (Prakoso & Listiara, 2017). Dengan peningkatan produktivitas, perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan (M. S. Hasibuan, 2011). Didukung oleh Robbins & Judge (2008) yang mengatakan bahwa rahasia

keberhasilan peningkatan kualitas dan produktivitas adalah keterlibatan karyawan.

Heha Ocean View, Sebuah perusahaan di sektor pariwisata yang terletak di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. Heha Ocean View terkenal dengan pemandangan laut yang indah dan berbagai spot foto yang menarik, serta fasilitas seperti restoran, penginapan dan shuttle sevice. Destinasi menarik minat pengunjung dari berbagai kalangan, khususnya generasi muda. Karyawan di Heha Ocean View terbagi menjadi dua bagian utama, yaitu *office* dan operasional. Bagian *office* bertanggung jawab dalam mengelola administrasi, termasuk keuangan, pemasaran, dan pengelolaan sumber daya manusia. Sementara itu, karyawan bagian operasional berfokus pada pelayanan langsung kepada pengunjung, seperti fotografer, penjaga stall, petugas penginapan, restoran, pemeliharaan fasilitas, tiketing, shuttle, keamanan, dan kebersihan. Mereka bekerja dalam sistem shift, dengan durasi delapan jam per shift, dan seringkali

diminta untuk lembur guna menjaga kelancaran pelayanan dan kenyamanan pengunjung.

Berdasarkan wawancara peneliti pada 10 karyawan Heha Ocean View pada bulan September-Oktober 2024, ditemukan beberapa masalah yang dihadapi karyawan, seperti pengaturan shift yang kurang efisien, komunikasi tidak efektif antar rekan kerja, kurangnya kesempatan promosi, dan kebijakan perusahaan yang tidak fleksibel terhadap kondisi pribadi, seperti larangan pasangan bekerja di tempat yang sama. Hal-hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan meningkatkan kemungkinan intensi *turnover* karyawan (Mobley,2011).

Mobley (2011) mengungkapkan bahwa intensi *turnover* adalah kemungkinan terjadinya seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja dan cenderung berasal dari kemauan dari diri karyawan itu sendiri. Aspek dari intensi *turnover* menurut Mobley

(dalam Adam,2024) adalah berfikir untuk berhenti (*through of quitting*), aspek yang kedua yaitu keinginan untuk mencari (*intention to search*) sedangkan aspek yang ketiga ialah berniat untuk meninggalkan (*intention to quit*). Tingginya tingkat *turnover* dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, serta peningkatan biaya rekrutmen karyawan baru (Waspodu, dkk 2013). Di Indonesia, fenomena intensi *turnover* karyawan menjadi perhatian serius, Menurut survei global PwC (2024), terdapat peningkatan signifikan dalam jumlah karyawan yang berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Jumlah tersebut meningkat dari 19% pada tahun 2022 menjadi 26% pada tahun 2023.

Menurut Prawitasari (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor determinan yang signifikan dalam memicu intensi *turnover* pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya

dianggap mempunyai nilai penting (Luthans, 2011). Aspek-aspek kepuasan kerja meliputi aspek 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) kesempatan promosi, 4) supervisi, 5) rekan kerja (Luthans, 2011).

Menurut Soegandhi (2013) ketika karyawan merasa bahwa perusahaan telah memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, maka mereka akan cenderung loyal dan bertahan lebih lama. Namun, jika kepuasan kerja menurun, karyawan dapat mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga meningkatkan intensi *turnover*. Menurut penelitian Muhammad dan Lely (2024), terdapat korelasi negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan pada Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi pada karyawan akan menurunkan intensi *turnover* pada karyawan tersebut dan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan intensi *turnover* pada karyawan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R-Square),

kepuasan kerja menyumbang 13.7% terhadap intensi *turnover*, dan sisanya sebesar 86.3% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Di sisi lain, Lia dkk (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan *turnover intention* berkorelasi positif, artinya semakin puas seseorang dengan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan seseorang ingin keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi salah satu cara untuk menurunkan intensi *turnover* di kalangan karyawan. Dengan peningkatan kepuasan dalam berbagai aspek, karyawan diharapkan lebih mampu bertahan dan merasa terikat dengan perusahaan meskipun menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti mendefinisikan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan tingkat intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel tergantung intensi *turnover*.

Partisipan penelitian ini adalah 57 karyawan tetap Heha Ocean View bagian operasional maupun bagian *office* dengan minimal 1 tahun kerja.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala kepuasan kerja yang diadopsi dari skala penelitian Jholias (2023) yang terdiri dari 25 aitem dan skala intensi *turnover* yang diadopsi dari skala penelitian Firdaus (2024) yang terdiri dari 25 aitem.

Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service*

Solution) versi 30,0 *for windows*. Pertama, Mempersiapkan instrumen pengumpulan data yang akan digunakan. Alat ukur yang digunakan yaitu alat ukur skala intensi *turnover* yang diadopsi dari skala penelitian Firdaus (2024) dan skala kepuasan kerja diadopsi dari skala penelitian Jholias (2023). Sebelum digunakan peneliti mengkonsultasikan kepada dosen pembimbing untuk memastikan apakah alat ukur layak digunakan. Kemudian peneliti menyebarkan skala untuk penelitian. Kemudian melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Setelah itu peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*.

HASIL

1. Deskripsi Data Penelitian

Ringkasan deskripsi data statistik kepuasan kerja pada karyawan Heha Ocean View dan skala intensi *turnover* dapat diamati pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 5 Deskripsi Data Statistik (N = 57)

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	M	Skor		SD	M	Skor		SD
		Ma x	Mi n			Ma x	Mi n	
Kepuasan Kerja	62,5	100	25	12,5	68,07	81	42	7,542
Intensi <i>Turnover</i>	62,5	100	25	12,5	57,51	83	45	7,182

Keterangan tabel :

N : Jumlah Subjek

M : *Mean*

Max : Skor maksimal

Min : Skor minimal

SD : Standar Deviasi

2. Uji Prasyarat

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel yang diukur memiliki sebaran normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan

dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Kaidah yang digunakan untuk normal tidaknya sebaran apabila nilai signifikansi KS-Z > 0,05 maka sebaran dikatakan normal dan apabila nilai signifikansi KS-Z < 0,05 maka sebaran dikatakan tidak

normal. Hasil uji normalitas untuk data variabel kepuasan kerja pada karyawan Heha Ocean View diperoleh $K-SZ = 0,145$ dengan $p = 0,005$ maka sebaran data variabel kepuasan kerja tidak mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas untuk variabel intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View diperoleh $K-SZ = 0,174$ dengan $p = 0,001$ maka sebaran data intensi *turnover* tidak mengikuti distribusi normal.

Menurut Hadi (2015) jika data dalam jumlah besar atau lebih tepatnya (≥ 30 responden) maka distribusi data dianggap normal atau mendekati sangat normal. Selain itu, Gani dan Amalia (2015) mengatakan bahwa jika terdapat lebih dari 30 responden ($N \geq 30$), maka data tersebut masih dianggap berdistribusi normal karena hasil akhir tidak terpengaruh normal

atau tidaknya data. Dengan demikian kepuasan kerja dan intensi *turnover* dapat dilakuka uji linieritas dan uji hipotesis.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk memastikan ada atau tidaknya hubungan linier antara kedua variabel yang akan menjadi fokus analisis korelasi. Kaidah yang digunakan untuk menilai linier atau tidaknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hubungan variabel dikatakan linier dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antar variabel dikatakan tidak linier. Dengan tingkat signifikasi sebesar 0,001 ($p < 0,05$), hasil uji linieritas antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View menunjukkan nilai $F = 106,984$ yang menunjukkan adanya hubungan linier antara kedua variabel.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data *product moment* dari Pearson memperoleh hasil koefisien korelasi (r_{xy}) = -

0,800 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah intensi *turnover*. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin tinggi intensi *turnover*, dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi yang diperoleh (R^2) sebesar 0,640 artinya sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* sebesar 64%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = - 0,800 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan Heha Ocean View, maka semakin rendah intensi

*turnover*nya, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan Heha Ocean View maka semakin tinggi tingkat intensi *turnover* karyawannya.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmin,dkk (2023) dan (Muhammad & Lely, 2024) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan .

Koefisien determinasi (R Squared) antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* sebesar 0,640 artinya sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap variabel intensi *turnover* sebesar 64%, sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini memperkuat pteori Mobley (2011) yang menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dapat

memicu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Aspek kepuasan kerja dikur meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja Luthans (2011). Sebagian besar karyawan merasa puas dengan aspek-aspek ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tugas mereka sesuai dengan jabatan, 63% puas dengan gaji, 80% merasa ada peluang promosi, 72% merasa mendapat dukungan dari atasan, dan 74% merasa hubungan dengan rekan kerja harmonis.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa sebagian karyawan memiliki tingkat intensi *turnover* dan kepuasan kerja yang sedang. Berdasarkan hasil dari kategorisasi variabel intensi *turnover* terdapat 2 subjek (3%) memiliki tingkat intensi *turnover* tinggi, 49 subjek (86%) memiliki tingkat intensi *turnover* sedang serta 6 subjek (11%) memiliki tingkat intensi *turnover* rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi variabel kepuasan kerja terdapat 6 subjek (11%)

memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, 49 subjek (86%) memiliki tingkat kepuasan kerja sedang serta 2 subjek (3%) memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View, dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = - 0,800 dengan $p = 0,001(p < 0,05)$. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan Heha Ocean View dapat diterima.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Peneliti
mengharapkan perusahaan Heha

Ocean View meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tergolong sedang karena dapat berdampak pada meningkatnya intensi turnover dan kemungkinan terjadinya turnover. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan dapat memperlambat hubungan antar karyawan melalui kegiatan bersama seperti outbound, memberikan dukungan dari atasan ketika karyawan menghadapi kesulitan, membuka kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang memenuhi kualifikasi, serta memberikan gaji atau upah yang

sesuai dengan beban kerja yang ditanggung.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai intensi *turnover* dapat meneliti faktor lain yang memicu terjadinya intensi *turnover* seperti karakteristik individu, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, peneliti juga mengharapkan agar menambahkan status pernikahan (menikah/ belum menikah) pada kriteria subjek sehingga dapat mengetahui posisi manakah yang memiliki intensi *turnover* tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, G. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Intensi Turnover Karyawan PT. Majuperkasa Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan dan Kebidanan*, 2(3), 96-108.
- Firdaus, I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Wijaya Mulya Grafika Semarang. (Skripsi, Universitas Semarang).
- Jholias, A. (2023). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Ritel Modern Di Yogyakarta. (Skripsi, Universitas Mercubuana Yogyakarta).

- Kasmin, Siregar, N.R., & Marhan, C. (2023). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Jurnal Sublimabsi*, 4(2), 211-219.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*, 12th Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mobley, W. (1986). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: CV. Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2003). *Perilaku Organisasi, Edisi 12, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yolanda, G. (2019). Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention pada karyawan. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Karim Riau). <http://eprint.uin.suskariau.ac.id>

