

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA *DRIVER GO-RIDE* PT
GOJEK INDONESIA CABANG YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh:

Nafa Aulia Rahma

15081516

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2020**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA *DRIVER GO-RIDE* PT
GOJEK INDONESIA CABANG YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh:

Nafa Aulia Rahma

15081516

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2020**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER*
INTENTION PADA *DRIVER* GO-RIDE PT GOJEK INDONESIA CABANG**

YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat

Sarjana Strata Satu (S1)



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

Oleh:

Nafa Aulia Rahma

15081516

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER*
INTENTION PADA *DRIVER* GO-RIDE PT GOJEK INDONESIA CABANG
YOGYAKARTA**

Oleh:

Nafa Aulia Rahma

15081516

Telah dipertanggungjawabkan

dan diterima oleh tim penguji pada tanggal

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

Mengetahui,

Dekan

Dosen Pembimbing

Domnina Rani Puna Rengganis S.Psi, M.Si., CPHR

Dosen Penguji

Aditya Putra Kurniawan, S.Psi., MSH Conselling

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karta atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 28 Juni 2020

Yang menyatakan,

Nafa Aulia Rahma

HALAMAN MOTTO

“Kebahagiaan harus diperjuangkan bukan di tanggungkan”

(nafaulia)

“Sng Maha selalu mendengar dan mengabulkan”

(nafaulia)

“Kebahagiaan tidak pernah terletak dibumi, kebahagiaan hanya ada di langit dan bersama dengan orang-orang yang mempercayainya”

(gk)

“Alasan untuk tetap hidup tidak harus melulu tentang rencana yang besar, bertahan hiduplah dengan alasan yang kecil contohnya seperti makanan atau selera music yang kamu sukai, jangan mati dulu!”

(nafaulia)

“Yang abadi hanya kematian, untuk apa semua rasa menyalahkan kepercayaan?”

(nafaulia)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan untuk Ibu,

Yang selalu percaya pada mimpi-mimpiku dan mendoakannya.

Untuk ayah,

Yang selalu percaya pada di sulung.

Untuk masalah yang sudah berhasil aku rayakan dengan ikhlas dan pasrah.

Untuk Tuhan yang tidak pernah berhenti mendengar dan mengabulkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah selalu memberikan rahmat-nya berupa kesehatan dan kesempatan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi banyak pihak yang telah terlibat dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu saya Nur Hidayah yang selalu melahirkan doa-doa baik kepada Sang Maha, dan terimakasih ibu untuk setiap tetesan air matamu yang tercipta karena ku tanpa ibu membenci aku.
2. Ayah saya Faruq yang tidak henti-hentinya percaya dan memberi dukungan.
3. Kedua sahabat baik saya Diva Indary dan Amanda Rizky telah memberikan semangat dan banyak kebahagiaan di kehidupan saya dan bersedia menghibur saya dikala jenuh dengan urusan kuliah, pekerjaan dan percintaan.
4. Domnina Rani Puna Rengganis, S.Psi.,M.Si.,CPHR., selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya.
5. Terimakasih untuk Tuhan yang selalu mengabulkan doa-doaku dan memberikan keajaiban yang tidak pernah berhenti dari kehari.
6. Aditya Sandha yang selalu berada di garis depan tepat di sebelah kananku.
7. Untuk Rosha Poetri terimakasih sudah menemani penulis menyusun tugas akhir ini.
8. Untuk Genta Kiswara, terimakasih sudah percaya pada setiap jalan yang mungkin dan tidak mungkin diambil penulis.
9. Untuk Hilwa Febrizi terimakasih sudah menemani penulis dan membantu memberi pandangan baru bagi penulis
10. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pada saat perkuliahan.

11. Staf tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan pelayanan dengan baik selama penulis menyelesaikan studi.
12. Subjek penelitian yaitu *driver go-ride go-jek* Indonesia cabang Yogyakarta telah membantu meluangkan waktunya dalam membantu proses penelitian.
13. Semua pihak yang terlibat dalam proses pembuatan skripsi ini yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini oleh karena itu, kritik dan saran sangat diperlukan untuk memperbaiki skripsi ini atau pada penelitian selantutnya, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Yogyakarta, Juni 2020

Penulis,

Nafa Aulia Rahma

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. <i>Turnover Intention</i>	13
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	13
2. Aspek-aspek <i>Turnover Intention</i>	14
3. Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	17
B. Kepuasan Kerja	20
1. Pengertian Kepuasan Kerja	20
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	21

C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> pada <i>Driver</i> Go-Ride PT Gojek Indonesia Cabang Yogyakarta	24
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
1. <i>Turnover Intention</i>	28
2. Kepuasan Kerja.....	28
B. Subjek Penelitian.....	29
C. Metode Pengumpulan Data.....	30
D. Pelaksanaan Penelitian	40
E. Metode Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Data Penelitian.....	42
2. Kategorisasi Hasil Penelitian	43
3. Analisis Data	45
a. Uji Normalitas.....	45
b. Uji Linearitas.....	46
c. Uji Hipotesis	46
B. Pembahasan.....	47
BAB V PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Aitem Skala <i>Turnover Intention</i> Sebelum Uji Coba.....	33
Tabel 2	Distribusi Aitem Skala <i>Turnover Intention</i> Setelah Uji Coba.....	35
Tabel 3	Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 4	Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	40
Tabel 5	Deskripsi Data Penelitian.....	43
Tabel 6	Kategorisasi Skala <i>Turnover Intention</i>	43
Tabel 7	Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Uji Coba, Tabulasi Data Skala Uji Coba Penelitian, Analisis Uji Coba Skala	60
Lampiran 2	Skala Penelitian, Tabulasi Data Skala <i>Turnover Intention</i> dan Kepuasan Kerja, Hasil Uji Prasyarat.....	78

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA *DRIVER GO-RIDE* PT GOJEK INDONESIA CABANG YOGYAKARTA

Nafa Aulia Rahma

Universitas Mercu Buana

nafauliar@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *turnover intention* dengan kepuasan kerja pada *driver Go-ride* PT Gojek Indonesia Cabang Yogyakarta. Hipotesis yang di tunjukan adalah hubungan negative antara *turnover intention* dengan kepuasan kerja pada *driver Go-ride* PT Gojek Indonesia Cabang Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah *driver Go-ride* PT Gojek Indonesia Cabang Yogyakarta. Subjek penelitian sebanyak 50 orang. Teknik sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala *Turnover Intention* dan Skala Kepuasan kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *Pearson Correlation*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = - 0.782$ dengan $p = 0.000$. dengan sumbangan efektif sebesar 61.2% terhadap variabel *turnover intention* dan sisanya 38.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti usia, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja.

Kata kunci : *Turnover intention*, kepuasan kerja, *driver go-ride*

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORK SATISFACTION WITH TURNOVER INTENTION ON GO-RIDE DRIVER OF PT GOJEK INDONESIA BRANCH YOGYAKARTA

Nafa Aulia Rahma

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

nafauliar@gmail.com

This study aims to determine the relationship between turnover intention and job satisfaction in Go-ride drivers of PT Gojek Indonesia Yogyakarta Branch. The hypothesis shown is a negative relationship between turnover intention and job satisfaction in the Go-ride driver of PT Gojek Indonesia Yogyakarta Branch. The subject in this study was the Go-ride driver of PT Gojek Indonesia Yogyakarta Branch. Research subject were 50 people. The sampling technique used in this study was purposive sampling. Data collection is done using turnover intention scale and job satisfaction scale. The data analysis method used is pearsin correlation analysis. Based on the results of the study, obtained a correlation of $r_{xy} = -0.782$ with $p = 0.000$. With an effective contribution of 61.2% to the variable turnover intention and the remaining 38.8% is influenced by other factors not examined in this study such as age, level of education, and legth of work.

Keywords : *turnover intention, job satisfaction, driver go-ride*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, sarana transportasi merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dan selalu dibutuhkan manusia. Transportasi menjadi salah satu penunjang penting dalam kegiatan sehari-hari terutama di daerah perkotaan. Dalam kaitannya dengan kehidupan manusia, transportasi memiliki peranan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan seseorang baik dalam aspek sosial, ekonomi, lingkungan, politik, pertahanan, dan keamanan. Transportasi merupakan sarana perkembangan yang penting dan strategis dalam memperlancar roda perekonomian, memperkuat persatuan dan kesatuan serta mempengaruhi semua aspek kehidupan. Transportasi dapat membantu meningkatkan perekonomian di suatu daerah bahkan disuatu Negara. Semakin baik tertatanya transportasi disuatu daerah akan semakin baik pula perekonomiannya. Tidak terkecuali pada kota Yogyakarta, Yogyakarta yang dikenal sebagai kota mahasiswa, banyak sekali mahasiswa dari perantauan daerah luar kota maupun luar pulau di Indonesia yang menggunakan Go-ride karena dengan adanya transportasi online mampu mempermudah mahasiswa dari luar daerah yang tidak mempunyai kendaraan pribadi berkendara kemanapun dengan praktis dan cepat. Perusahaan transportasi *online* yang sedang meningkat pesat yaitu GOJEK, GO-JEK merupakan perusahaan jasa transportasi *online* yang didirikan oleh anak bangsa yang bernama Nadiem Makarim bersama temannya

Michaelangelo Moran pada tahun 2010 dan beroperasi sejak 2011, yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran di Indonesia dan menjadi solusi untuk kemacetan. GO-JEK sebagai perusahaan jasa yang bergerak dibidang transportasi darat telah memanfaatkan sarana teknologi informasi di dalam memasarkan jasa yang dihasilkan perusahaannya. Sarana teknologi informasi tersebut digunakan perusahaan untuk mendukung strategi guna memenangkan kompetisi dibidang usaha yang saat ini dilakukan oleh Go-jek.

GO-JEK bermitra dengan sekitar 400.000 pengendara ojek yang biasa di sebut dengan *driver* go-ride yang berpengalaman dan terpercaya di Indonesia, untuk menyediakan berbagai macam layanan termasuk transportasi dan pesan antar makanan.

Kegiatan GO-JEK bertumpu pada tiga nilai pokok : kecepatan, inovasi, dan dampak sosial. Keunggulan go-ride dari pesaingnya seperti aplikasi mudah di gunakan praktis dan mudah, selain itu aman. Hal yang jarang diberikan oleh ojek tradisonal adalah sebuah keamanan, safety riding, inilah salah satu kelebihan Go-ride selain diberikan helm *driver* memberikan masker dan pelindung kepala yang tidak di berikan oleh perusahaan pesaing.

GO-JEK telah resmi beroperasi di 50 kota di Indonesia, yaitu Bali, Balikpapan, Banda Aceh, Bandar Lampung, Bandung, Banjarmasin, Banyuwangi, Batam, Belitung, Bukittinggi, Cilacap, Cirebon, Garut, Gersik, Jakarta, Jambi, Jember, Karawang, Kediri, Madiun, Madura, Magelang, Makassar, Malang, Manado, Mataram, Medan, Mojokerto, Padang, Palembang, Pasuruan,

Pekalongan, Pekanbaru, Pematang Siantar, Pontianak, Probolinggo, Purwakarta, Purwokerto, Salatiga, Samarinda, Semarang, Serang, Sidoarjo, Solo, Sukabumi, Sumedang, Surabaya, Tasikmalaya, Tegal, dan Yogyakarta serta akan dibuka lagi di beberapa kota lainnya.

Yogyakarta merupakan kota dengan tingkat pengguna gojek yang tinggi, dikarenakan banyak pendatang ataupun pelajar dan masyarakat yang lebih percaya menggunakan jasa GO-RIDE dibanding menggunakan jasa transportasi umum lainnya.

Dengan banyaknya pengguna jasa transportasi online ini, GO-ride harus mampu memberikan pelayanan terbaik. Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan (Ardana, 2015).

Dapat diketahui bahwa GO-JEK merupakan pelopor transportasi online di Indonesia setelah munculnya GO-JEK banyak bermunculan perusahaan serupa yang timbul tenggelam sampai saat ini pesaing GO-JEK yang masih bertahan adalah GRAB dengan berbagai inovasi dan insentif yang lebih besar terhadap *driver* grab, grab mampu mengungguli dalam hal tersebut.

Perbandingan dalam perusahaan transportasi online Go-jek dan perusahaan pesaingnya yaitu Grab dapat penulis bandingkan sebagai berikut. Go-ride point *bonus* adalah point yang didapatkan driver saat mengantarkan pelanggan sampai ketujuan satu kali mengantar *driver* mendapatkan satu poin, saat

memperoleh 12 poin *driver* mendapatkan 10.000, 16 poin mendapatkan 30.000, 20 poin mendapatkan 50.000 dan 30 poin mendapatkan 70.000.

Pada perusahaan lain grab ride 8 poin mendapatkan *bonus* 5.000, 10 poin mendapatkan 20.000, 12 poin mendapatkan 35.000, 15 poin mendapatkan 50.000, dan 20 poin mendapatkan 90.000. dengan syarat insentif saat mendapatkan bonus perjalanan

Dapat diketahui dari table diatas jumlah insentif pesaing lebih besar dari pada insentif yang diberikan langsung kepada *driver* go-jek. Dan menurut fenomena yang di alami oleh konsumen langsung, perusahaan pesaing lebih sering melaksanakan promo dimana promo tersebut *driver* mendapatkan upah penuh dan promo sepenuhnya di subsidi oleh perusahaan pesaing. Hal tersebut merupakan salah satu faktor banyak *driver* go-ride yang ingin berpindah keperusahaan pesaing.

Dari hasil interview dengan 10 orang *driver* go-ride pada tanggal 25 Oktober 2019, pernyataan yang dikatakan *driver* go-jek sebagai berikut.

“Bonus yang diberikan Grab lebih besar mbak, kadang kita sudah beberapa kali trip perjalanan cuma dapet bonus gak seberapa. Padahal kami ngarepin bonus aja”

“Promo yang diberikan go-jek kebanyakan membebani *driver*, upah dari *driver* dikurangi saat promo seribu sampai dua ribu biasanya, tapi kan lumayan buat nambah-nambah orang kecil seperti kami”

“Aplikasi go-jek sering *down*, kadang saya mikir kok kerja berdasarkan aplikasi yang gak pasti. Pengen gitu kerja yang jelas-jelas aja setiap bulan nerima gaji yang pasti buat bayar kebutuhan”

“Menjadi *driver* go-jek banyak yang gak pasti mbak, kayak kalo lagi rame ya bisa dapet penghasilan tambahan. Kalau lagi sepi gini ya saya kepikiran buat cari pekerjaan lain buat tambah-tambah”

Dapat diketahui melalui wawancara diatas bahwa insentif yang diberikan perusahaan pesaing lebih besar daripada yang diberikan oleh Gojek sendiri, hal itu menyebabkan banyak *driver* yang mengalami *turnover intention* dapat diketahui dari pendapat salah seorang *driver* bernama prima bahwa ia mulai mempunyai intensi untuk mencari pekerjaan yang tetap dan jelas, tidak harus bermain-main mencari celah bagaimana mendapatkan orderan yang langsung dapat tetapi belum punya pilihan yang pasti atau belum diterima pekerjaan yang ia inginkan, selain itu aplikasi gojek sering sekali mengalami kendala atau biasa disebut aplikasi error, hal itu mempengaruhi kinerja *driver* dalam mendapatkan orderan dan mengakibatkan *turnover intention* juga karena aplikasi dari perusahaan pesaing jarang sekali mengalami error atau dapat dikatakan lebih stabil.

Selain itu yang menyebabkan *turnover intention driver* go-ride tinggi yang dikatakan oleh *driver* Wahyu adalah aplikasi gojek yang dikatakan “anyep”

atau sepi orderan, setelah *driver* melakukan absen tidak narik gojek selama 3 hari sampai 2 minggu aplikasi sering kali tidak memberi orderan dikarenakan *driver* kelamaan *off*.

Dijelaskan secara rinci oleh salah satu *driver* bernama Satriya, bahwasaat ini ia menjadi *driver* go-ride dan sudah sering tidak bekerja menjadi ojek online (sering melakukan absensi) dikarenakan ia pernah sehabis libur selama satu minggu kembali bekerja narik ojek online dan dalam satu hari hanya mendapatkan 1 (satu) orderan di aplikasinya padahal Satriya selalu mangkal di tempat-tempat yang ramai dan sering sekali orderan nyangkut disitu.

Kelemahan system aplikasi gojek menjadi salah satu penunjang banyak sumber daya manusia, driver satriya sudah mulai mencari informasi terkait perusahaan pesaing karena hal tersebut . Kelemahan system aplikasi gojek menjadi salah satu penunjang banyak sumber daya manusia yang bekerja menjadi driver gojek sering tidak bekerja (melakukan absensi) dari perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia adalah salah satu penunjang penting keberhasilan sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2014).

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting di sebuah organisasi. Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk

penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan Melky, 2015).

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan perusahaan baik besar maupun kecil tidak terkecuali *driver* go-ride PT. GOJEK Indonesia, karena tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi yang memadai maka mustahil perusahaan mencapai tujuannya yang maksimal (Gurning, 2010).

Berdasarkan hasil interview dengan 10 *driver* go-jek dapat disimpulkan bahwa fenomena dilapangan *driver* sering sekali melakukan absensi atau tidak bekerja karena aplikasi mereka yang sudah sering tidak mendapatkan orderan hal tersebut terjadi hanya karena tidak bekerja dalam kurun waktu paling sedikit satu hari, hal lain yang terjadi di lapangan disimpulkan dari interview dengan *driver* bahwa pembagian bonus perusahaan pesaing leboh besar dari pada perusahaan go-jek itu sendiri dan membuat *driver* go-jek mulai mempunyai keinginan untuk bekerja di perusahaan yang jelas jam kerja dan gajinya setiap bulan, tidak fluktuatif tergantung banyaknya orderan yang dilakukan pada hari itu oleh *driver*.

Berdasarkan Jogja Tribun News dapat diketahui bahwa 08 Maret 2019 *driver* ojek online khususnya go-jek melakukan demo besar-besaran di wilayah Yogyakarta, diduga karena permasalahan pembagian insentif dan tarif perjalanan yang terlalu murah, yang dirasa menguntungkan pelanggan dan merugikan *driver* go-jek sendiri.

Driver go-jek menuntut pembagian insentif yang sesuai, sama seperti perusahaan pesaing yaitu Grab. Serta menuntut kenaikan tarif perjalanan yang semulanya hanya 2.500/km menjadi 3.000/km.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (2013) *turnover intention* menjadi masalah yang cukup serius bagi perusahaan apabila ditinjau dari segi finansial di mana perusahaan harus mengeluarkan biaya besar untuk merekrut karyawan baru, dan melakukan pelatihan. Tentunya dengan melakukan perekrutan dan pelatihan karyawan baru akan menghabiskan cukup banyak waktu bagi perusahaan dan itu merupakan sebuah kerugian. Putra (2015) menyebutkan bahwa perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal *turnover Intention*. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover intention* karyawan tinggi. Sedangkan menurut Mujiati, (2016) *turnover Intention* adalah suatu hasrat atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Mobley (2011) menyatakan bahwa di dalam *turnover intention* terkandung tiga aspek, yaitu adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*). Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search*). Keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*). Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk mempredisikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Turnover intention yang dilakukan karyawan di tengah persaingan dengan perusahaan lainnya dapat berdampak besar bagi perusahaan. Harapannya

karyawan memiliki *turnover intention* yang rendah karena hal tersebut merupakan salah satu indikasi perusahaan yang berhasil mengelola sumber daya manusianya (Triharso, 2013). Saat ini, tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Menurut Sari, (2015) tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Sari dkk (2015) menyebutkan jika karyawan memiliki *turnover intention*, sikap yang muncul dalam individu adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental akan menyebabkan karyawan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik.

Fenomena yang terjadi di lapangan terkait masalah *turnover intention* itu sendiri adalah banyaknya *driver* gojek yang merasakan pembagian intensif atau pembagian hasil perusahaan pesaing lebih besar dari yang dibagikan oleh gojek itu sendiri selain itu ketidak stabilan aplikasi yang menghambat *driver* dalam mencari rejeki mengakibatkan banyak *driver* gojek yang mempunyai keinginan untuk melakukan *turnover intention* dari perusahaan tersebut.

Menurut Mobley (2011) faktor faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah: Faktor individual yang termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Kemudian faktor kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji, upah, insentif atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya. Berdasarkan faktor-faktor yang di atas, kepuasan kerja berperan terhadap *turnover intention* di mana seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan *turnover intention*.

Dalam fenomena yang terjadi pada *driver go-ride*, saat melakukan interview langsung kepada salah satu *driver* gojek bernama Ashari terkait kepuasan kerja dan aspek-aspek yang menunjang terciptanya kepuasan kerja *driver* menyatakan bahwa masalah kedisiplinan akan mempengaruhi pekerjaan, apabila *driver* banyak absen akun *driver* tersebut akan sulit mendapatkan orderan tetapi apabila *driver* tersebut rajin mengambil orderan baik jarak jauh maupun dekat *driver* tersebut akan gampang sekali mendapat orderan bila sudah menyalakan aplikasinya.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Khikmawati (2015), Sukron (2015) dan juga Mufidah (2016) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki perusahaan tersebut.

Selain itu berdasarkan wawancara dengan beberapa *driver go-ride*, ketidakpuasan terhadap pekerjaannya saat ini menjadi salah satu alasan munculnya niat untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*.

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasibuan (2014) menyebutkan beberapa aspek dari kepuasan kerja yaitu kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2014) merupakan suatu keharusan dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja yang mencakup disiplin tepat waktu, tidak melakukan hal-hal diluar pekerjaan pada jam bekerja dan lain-lain. Kemudian moral kerja merupakan suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut (Muwafik, 2013). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2014).

Menurut Pasewark dan Strawser (Setyanto, 2013) kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi *turnover intention* dengan korelasi di mana bila kepuasan kerja meningkat diharapkan *turnover intention* akan menurun. Busch (Suhanto, 2009) menyebutkan kepuasan kerja memiliki efek untuk menentukan akan meninggalkan atau tetap tinggal di perusahaan tersebut. Seseorang yang relatif puas terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan lebih lama, dan dapat menurunkan angka keluar masuk karyawan dan mengurangi keabsenan. Pada umumnya, ketidakpuasan kerja akan membawa pada

tingkat *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah karyawan yang tinggi Busch (2009).

Mathis dan Jackson (2010) mengidentifikasi bahwa *turnover intention* karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (dalam Andini, 2010) menambahkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya itu. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada *driver* GO-ride yang bergabung pada PT GOJEK Indonesia cabang Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan. Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

Penelitian ini ditujukan kepada manajemen SDM PT GOJEK Indonesia cabang Jogjakarta agar dapat merancang strategi untuk mencegah *turnover intention* ditinjau dari sisi kepuasan kerja karyawannya. Melalui kotak kritik dan saran yang tersedia di kantor go-jek cabang Yogyakarta, atau kritik dan saran yang dengan mudah bisa diakses di halaman aplikasi go-jek.

a) Manfaat bagi peneliti

Mendapat pengetahuan mengenai hubungan antara *turnover* terhadap kepuasan kerja pada *driver* go-ride, selain itu manfaat bagi peneliti adalah sebagai syarat pencapaian gelar Sarjana pada fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta.

b) Manfaat bagi Instansi/organisasi

Dalam pelaksanaan penelitian hasil yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak PT GO-JEK Indonesia dari penelitian ini untuk dijadikan bahan evaluasi dalam menekan angka *turnover intention* karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Turnover Intention

1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan Sutanto dan Gunawan (dalam Mujiati dkk, 2016) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. *Turnover intention* menurut Muamarah dan Kusuma (dalam Mujiati, dkk, 2016) adalah suatu hasrat atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Bluedorn (dalam Mufidah, 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Harninda (dalam Gandika, 2015) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Lum dkk (dalam Dewi, 2016) mendefinisikan *turnover intention* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta

mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai pengertian *turnover intention*, peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2. Aspek *Turnover Intention*

Mobley (2011) menyatakan indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

a. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*).

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*).

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Indikasi terjadinya *turnover intention* menurut Harnoto (dalam Alfiyah, 2013) adalah:

a. Absensi yang meningkat

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pegawai dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai bersangkutan

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan *turnover*.

Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan pegawai.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk pegawai yang karakteristik positif. Pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan *turnover*.

Lichtenstein (dalam Mufidah, 2016) menyebutkan tiga aspek *turnover intention* yaitu:

- a. Adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi.
- b. Ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang.
- c. Berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikasi terjadinya *turnover intention* adalah adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain, adanya

keinginan untuk keluar dari perusahaan, absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun perilaku positif yang berbeda dari biasanya, ada kesempatan untuk meninggalkan organisasi, ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

Dari aspek-aspek di atas peneliti memilih aspek yang dikemukakan oleh Mobley (2011) yaitu adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan karena lebih jelas dalam menerangkan indikasi *turnover intention* dan dapat sesuai dengan kondisi lapangan tempat melakukan penelitian.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan/faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah/*turnover intention*. Menurut Mobley (2011) faktor faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

- a. Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- b. Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap

penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

- c. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Faktor - faktor berikut ini disebutkan oleh Pasewark dan Strawser (dalam Toly, 2001) sebagai penyebab dari *turnover intention*:

- a. Komitmen organisasi.

Karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi.

- b. Kepuasan kerja

Orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Yang membedakan dengan komitmen organisasi adalah pada luasnya karakteristik yang dirasakan individu.

c. Kepercayaan organisasi

Gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab *turnover* menurut Mobley (2011) adalah faktor individual yang mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Kepuasan kerja, yang menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya, komitmen kerja, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari faktor-faktor di atas, maka peneliti memilih faktor menurut Mobley yaitu faktor individual yang mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan. Faktor kepuasan kerja, yang menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya. Selain itu juga faktor komitmen organisasional yaitu terkait komitmennya terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Peneliti memilih faktor kepuasan kerja karena faktor kepuasan kerja

mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yang berada di dalam perusahaan dimana karyawan yang tidak puas cenderung ingin pindah atau berhenti dari tempatnya bekerja.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Handoko (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Wood (dalam Sutanto, 2013), kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konseptual dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan (Darmawati dalam Kusuma, 2014). Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang karyawan harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya karyawan peroleh dari hasil kerjanya (Sopiah dalam Muwafik, 2013).

Church (dalam Suhanto, 2009) memberikan definisi lain yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh pegawai. Dalam hal ini dimaksud dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan/ supervisi, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, dan faktor lainnya. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan menyenangkan dan perasaan nyaman terhadap pekerjaannya. Sikap ini kemudian ditunjukkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

2. Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) ditunjukkan oleh tiga aspek antara lain:

a. Kedisiplinan

Hasibuan (2014) menyebutkan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan suatu keharusan dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan mencakup berbagai aspek dari disiplin yaitu disiplin tepat waktu, absensi, tidak melakukan hal-hal diluar pekerjaan pada jam bekerja dan lain-lain. Panoraga menambahkan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau

kelompok yang berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan (dalam Karsini, 2016).

b. Moral kerja

Moral kerja merupakan suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut (dalam Muwafik, 2013). Moral kerja ditunjukkan dengan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, disiplin dan maksimal (Hasibuan, 2014). Menurut Alwi (dalam Wicaksono, 2012) moral menandakan adanya ketekunan dan kekerasan hati individual atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Juga merupakan sikap riang gembira, penuh kepercayaan dan memuaskan.

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2014). Locke (dalam Cahyadi, 2007) mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja yang meliputi:

1. Isi pekerjaan

Aspek isi pekerjaan mencakup bobot pekerjaan yang melibatkan keterampilan, dan kemampuan yang sesuai kualifikasi pekerjaan, variasi pekerjaan, kuantitas dan kualitas

pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

2. Imbalan

Aspek imbalan mencakup sejauh mana imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan dalam bekerja. Imbalan yang dimaksud dapat berupa gaji, insentif, dan tunjangan. Karyawan menghendaki sistem imbalan yang adil.

3. Promosi jabatan

Aspek promosi jabatan mencakup kesempatan memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi selain memperoleh kesempatan promosi, aspek ini juga mencakup keadilan dalam promosi jabatan.

4. Kondisi kerja

Aspek kondisi kerja mencakup kepuasan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seperti, tempat kerja, ruangan kerja, dan fasilitas perusahaan lainnya.

5. Rekan kerja

Aspek rekan kerja mencakup kepuasan hubungan atau interaksi karyawan dengan karyawan lain baik yang setara tingkatannya, bawahan, atau atasannya.

6. Pengawasan atau penyeliaan

Aspek pengawasan atau penyeliaan ini mencakup kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Apakah atasan sudah objektif dalam melakukan pengawasan dan penilaian serta apakah atasan memberikan kepercayaan, dukungan, saran, serta motivasi pada bawahannya.

Berdasarkan uraian tentang aspek-aspek di atas menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu kedisiplinan, moral kerja, prestasi kerja, isi pekerjaan, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan atasan. Aspek aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek aspek yang digunakan oleh Hasibuan (2014) yaitu kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja karena aspek ini lebih mengungkap kepuasan kerja dengan jelas dan aspek ini juga sesuai dengan kondisi lapangan tempat penelitian dilakukan.

C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan

PT GOJEK Indonesia Cabang Yogyakarta.

Secara empiris dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan *turnover intention*. Mobley (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap *turnover intention* dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. (Ikhwanto, 2015) (2015) menambahkan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada diri setiap

karyawan maka dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, tetapi ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kurang, dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. *Turnover intention* merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* di dalam organisasi Nahusona (2015).

Mathis dan Jackson (2010) mengidentifikasi bahwa *turnover intention* karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan pekerjaan. Hasibuan (2014) menjelaskan kepuasan kerja terbagi menjadi tiga aspek yaitu kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja.

Pada aspek kedisiplinan, Hasibuan (2014) menyebutkan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Lateiner (2016) karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi ditunjukkan dengan sikap tertib, datang dan pulang tepat waktu, berhati-hati saat menggunakan peralatan kantor dan memakai seragam sesuai aturan perusahaan. Lavenant (2015) menambahkan kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kemudian Findik (2015) menyatakan jika kepuasan karyawan semakin baik, maka pegawai akan bertahan bekerja di perusahaan saat ini dan *turnover intention* berkurang. Sedangkan Herzberg (2007) menyatakan apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang rendah maka ditunjukkan dengan keterlambatan kerja, malas berangkat ke tempat kerja, absensi yang tinggi dan pelanggaran disiplin lainnya. Kemudian menurut Mobley (2011) pelanggaran

kedisiplinan baik berupa absen atau mangkir dari pekerjaan seringkali dianggap sebagai proses dari munculnya *turnover intention*.

Hasibuan (2017) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi ditunjukkan dengan merasa bergairah, bahagia dan optimis. Nitisemito (2014) menyebutkan apabila karyawan bersemangat dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya menunjukkan bahwa karyawan merasakan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan mengurangi resiko adanya *turnover intention* pada pegawai (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Nitisemito (2012) mengidentifikasi ketidakpuasan kerja membuat karyawan mulai berpikir untuk keluar dan mulai mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Pada aspek prestasi kerja, Starus dan Saylees (2014) mengatakan prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada diri karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan memerlukan penghargaan atau prestasi kerja. Menurut Herzberg (2007) karyawan berprestasi tinggi ditunjukkan dengan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas, menemukan solusi atas masalah dalam tugas dan hasil yang memuaskan. Menurut Dharma (2016) karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi ditunjukkan dengan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat, banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan, dan juga hasil kerja yang berkualitas. Rasa puas yang ada akan mengurangi resiko adanya *turnover intention* pada pegawai

(Wisantyo & Madiistriyatno, 2015). Mobley (2011) menambahkan jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya maka ditunjukkan dengan prestasinya yang menurun dan apabila karyawan tersebut melihat peluang bekerja di tempat lain, karyawan tersebut akan mulai berpikir untuk pindah sebelum akhirnya benar-benar keluar.

Mathis dan Jackson (2006) mengidentifikasi bahwa *turnover intention* karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensinya untuk meninggalkan pekerjaannya itu. Oleh karena itu terdapat hubungan negative antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah kemungkinan karyawan melakukan *turnover intention*.

D. Hipotesis

Dari pemaparan atau hasil penelitian diatas maka adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada *Driver GO-ride PT GOJEK Indonesia cabang Yogyakarta* di mana semakin tinggi kepuasan kerja makasemakin rendah *turnover intention* dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel dan Defenisi Operasional

Berdasarkan rumusan permasalahan serta rumusan hipotesis penelitian maka yang menjadi variable penelitian ini adalah :

1. Variable tergantung : *Turnover Intention*
2. Variable bebas : Kepuasan Kerja

Adapun devinisi operasional dari variable-variable diatas, yaitu :

1. Variabel tergantung *turnover intention*

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Adapun dalam penelitian ini menggunakan skala yang diambil dari aspek-aspek *turnover intention* menurut Mobley (2011) yaitu adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, intensi mencari pekerjaan ditempat lain, kemudian intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan. Skor yang diperoleh dari skala *turnover intention* menunjukkan tinggi rendahnya tingkat *turnover intention*. Tingginya tingkat skor yang diperoleh menunjukkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, sebaliknya rendahnya skor yang diperoleh menunjukkan rendahnya tingkat *turnover intention* pada karyawan.

2. Variable bebas kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan menyenangkan dan perasaan nyaman terhadap pekerjaannya. Sikap ini kemudian ditunjukkan

oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Adapun dalam 28 penelitian ini menggunakan aspek-aspek dari kepuasan kerja oleh Hasibuan (2014) yaitu aspek kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Skor yang diperoleh dari skala kepuasan kerja menunjukkan tinggi rendahnya tinggi kepuasan kerja. Tinggi skor yang diperoleh menunjukkan tingginya tingkat kepuasan kerja, sebaliknya rendahnya skor menunjukkan rendah pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

B. Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian ini ditetapkan berdasarkan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Adapun jumlah subyek sebanyak 50 *driver go-ride* PT. GOJEK yang beroperasi di wilayah D.I.Yogyakarta dengan karakteristik sebagai berikut :

1. *Driver* Go-jek wilayah D.I.Yogyakarta

Driver gojek di wilayah Yogyakarta bertugas mengantarkan pelanggan ketempat tujuan dengan standart yang sudah di tentukan oleh perusahaan, saat penumpang sudah sampai ketujuan driver mendapatkan upah yang sudah di sepakati, kebanyakan *driver* mengeluh karena aplikasi sering kali *error* dan kesepakatan pemberian intensif yang diberikan perusahaan terlalu kecil oleh karena itu dapat diteliti *turnover intention* yang mempengaruhi kepuasan kerja driver gojek beroperasi di wilayah DIY.

2. Usia minimal 18 tahun

Menurut Hurlock (2002) usia tersebut merupakan usia yang memasuki dewasa awal atau batas usia dimana individu dikatakan dewasa, sehingga, sehingga subjek

sudah dapat berfikir realistis, sudah matang dalam berfikir dan dapat memilah serta mengambil keputusan mana yang baik untuk dirinya (termasuk dalam memilih jawaban dari aitem-aitem skala).

Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Purporsive*. Menurut Sugiyono (2016) *Sampling Purporsive* adalah teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu atau menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penggunaan *sampling* tersebut karena subjek dalam penelitian ini memiliki ciri khusus tersendiri yaitu anggota driver Go-jek di wilayah DIY dan umur minimal 18 Tahun, sehingga pengambilan subjek secara sengaja sesuai dengan persyaratan sample yang di perlukan.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Azwar (2016) skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap konstruk psikologis dengan pernyataan dalam skala berupa stimulus yang tertuju pada indikator perilaku, serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan diri yang tidak di sadarkannya. Skala digunakan karena sebagai alat ukur psikologis memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Stimulus atau aitem skala berupa pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

2. Jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagai dari banyak indikasi mengenai atribut yang hendak diukur, sedangkan kesimpulan akhir di peroleh berdasarkan respon terhadap semua aitem.
3. Respon subjek tidak diklarifikasi sebagai jawaban benar atau salah, semua jawaban dapat diterima agar subjek menjawab secara jujur dan sungguh-sungguh Azwar (2016).

Bentuk skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Skala likert pada penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan 4 alternatif jawaban bertujuan agar subjek berpendapat dan tidak bersikap netral (Azwar,2016). Hadi (2015) menyatakan bahwa jawaban di tengah-tengah harus sedapat mungkin di hilangkan untuk menghindari hal-hal yang tidak dapat di analisis. Sedangkan, penggunaan istilah sesuai karena dapat mengukur keadaan diri subjek sendiri sehingga dalam merespon aitem subjek lebih dahulu menimbang sejauh manakah isi pernyataan yang merupakan gambaran mengenai keadaan dirinya atau perilakunya (Azwar,2016).

Pada penelitian ini digunakan dua macam skala yaitu skala *Turnover Intention* dan Skala Kepuasan kerja. Dibawah ini akan di jelaskan secara terperinci skala tersebut. Adapun masing-masing skala akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Skala *Turnover Intention*

Skala *turnover intention* diukur dengan skala Likert. Adapun perilaku yang diukur oleh peneliti didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mobley (2011) adalah:

- a. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*). Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*). Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*). Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Kriteria penilaian dari skala Likert berkisar antara satu sampai dengan empat pilihan jawaban. Untuk butir pernyataan favourable skor 4 diberikan untuk jawaban sangat sesuai (SS); skor 3 diberikan untuk jawaban sesuai (S); skor 2 diberikan untuk jawaban tidak sesuai (TS); skor 1 diberikan untuk

jawaban sangat tidak sesuai (STS). Dengan hanya menggunakan empat alternatif jawaban bertujuan agar subjek tidak bersikap netral dan tetap berpendapat, jika pilihan netral disediakan maka dikhawatirkan kebanyakan subjek akan cenderung menempatkan jawaban pada kategori netral tersebut. Hal ini dapat menyebabkan data tentang perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2018). Skala ini terdiri atas aitem-aitem yang bersifat *favourable*. Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal positif atau mendukung terhadap objek sikap. Penyusunan skala perilaku diperbolehkan jika hanya dibagi kedalam satu kelompok yaitu *favourable* jika isi didalamnya telah mendeskripsikan hubungan keberpihakan atau menunjukkan kesesuaian dengan deskripsi keperilakuan pada indikatornya yang berarti mendukung langsung pada atribut yang akan diukur (Azwar, 2018).

Pemberian nilai pada skala dilakukan dengan skor yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor total merupakan indikasi dari tingginya *turnover intention* yang dimiliki subjek. Sebaliknya semakin rendah skor merupakan indikasi dari rendahnya *turnover intention* yang dimiliki subjek. Sebaran aitem sebelum di uji coba dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.

Distribusi Aitem Skala *Turnover Intention* Sebelum Uji Coba

NO	Dimensi	Aitem Favorebel	Jumlah
1	Berfikir untuk keluar	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28	10
2	Intensi mencari pekerjaan di tempat lain	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29	10
3	Memutuskan untuk pergi	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30	10
Total			30

Sebelum Skala *Turnover Intention* digunakan peneliti akan melakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) dan reliabilitas aitem. Daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang di ukur. Batas kriteria koefisien aitem-total (r_x) yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 0,30 daya pembedaan memuaskan. Akan tetapi, bila jumlah aitem belum mencukupi, penelitian bisa menurunkan sedikit batas kritea 0,30 menjadi 0,25 tetapi menurunkan batas kriteria di bawah 0,20 sangat tidak di sarankan (Azwar,2015).

Selanjutnya pada uji reliabilitas, menurut Azwar (2015) reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pada prinsipnya reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Koefisien reliabilitas (r_{xx}) berada dalam rentang angka dari 0.00 sampai dengan 1 .00 . semakin tinggi koefisien realibilitas (r_{xx}) yang

mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel dan sebaliknya semakin rendah koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang mendekati 0.00 berarti pengukuran tidak reliabel. Akan tetapi, dalam kenyataan koefisien sebesar 1.00 dan sekecil 0.00 tidak pernah dijumpai. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan Program Statistic SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 2.0 dengan teknik koefisien *Alpha Cronbach* yaitu dengan membelah aitem sebanyak jumlah aitemnya. Menurut Sugiyono (2014), hasil analisis yang diperoleh dari koefisien realibilitas *alpa* dengan skor skala minimal 0.60 dinyatakan skala yang digunakan masih memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Sebelum digunakan dalam penelitian, alat ukur *turnover intention* di uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) dan reliabilitas aitem. Batas kriteria koefisien aitem-total (r_{ix}) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.30. Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan pada tanggal **28 April 2020** sampai **5 May 2020** kepada 50 subjek, diperoleh 25 aitem yang memiliki daya beda yang baik (≥ 0.30) dan 5 aitem gugur atau tidak masuk ke dalam kriteria. Aitem yang gugur adalah aitem nomor 1, 8, 12, 20, dan 23. Koefisien daya beda aitem bergerak dari angka 0.311 sampai 0.667. Selanjutnya, diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.918. Distribusi aitem Skala *Turnover Intention* setelah uji coba dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Distribusi Aitem Skala *Turnover Intention* Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Aitem	Jumlah
1	Berfikir untuk keluar	(1), 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28	9

2	Intensi mencari pekerjaan di tempat lain	2, 5, (8) , 11, 14, 17, (20) , (23) , 26, 29	7
3	Memutuskan untuk pergi	3, 6, 9, (12) , 15, 18, 21, 24, 27, 30	9
Total			25

Keterangan : nomor yang berwarna merah adalah aitem yang gugur

2. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Skala kepuasan kerja diukur dengan skala Likert. Adapun perilaku yang diukur oleh peneliti didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) adalah:

a. Kedisiplinan Hasibuan (2014) menyebutkan kedisiplinan merupakan suatu keharusan dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan mencakup 33 berbagai aspek dari disiplin yaitu disiplin tepat waktu, absensi, tidak melakukan hal-hal diluar pekerjaan pada jam bekerja dan lain-lain.

b. Moral kerja Moral kerja merupakan suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut (dalam Muwafik, 2013). Moral kerja ditunjukkan dengan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, disiplin dan maksimal (Hasibuan, 2014). Menurut Moekijat (dalam Wicaksono, 2012) Apabila karyawan nampak senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah satu sama lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai moral kerja yang tinggi.

c. Prestasi Kerja Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2014). Dharma (dalam Permatasari, 2016) mengemukakan bahwa, pada umumnya cara mengukur prestasi kerja karyawan mempertimbangkan tiga hal, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Skala kepuasan kerja terdiri atas 15 aitem dengan 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dengan hanya menggunakan empat alternatif jawaban bertujuan agar subjek tidak bersikap netral dan tetap berpendapat, jika pilihan netral disediakan maka dikhawatirkan kebanyakan subjek akan cenderung menempatkan jawaban pada kategori netral tersebut. Hal ini dapat menyebabkan data tentang perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2018).

Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang positif atau mendukung terhadap objek sikap. Skala ini terdiri atas aitem-aitem yang bersifat *favourable*. Penyusunan skala perilaku diperbolehkan jika hanya dibagi kedalam satu kelompok yaitu *favourable* jika isi didalamnya telah mendeskripsikan hubungan keberpihakan atau menunjukkan kesesuaian dengan deskripsi berperilaku pada indikatornya yang berarti mendukung langsung pada atribut yang akan diukur (Azwar, 2018).

Penskoran dilakukan dengan sistematika aitem-aitem *favourable* (mendukung) dengan jawaban sangat sesuai (SS) diberi skor 4 dan kemudian

bergerak menuju skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor terhadap pernyataan *favourable* untuk jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi skor 4, Sesuai (S) diberi skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberi 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1. Penghitungan nilai pada skala dilakukan dengan menjumlahkan skor yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka mengindikasikan tingginya kepuasan kerja yang dimiliki subjek, dan semakin rendah skor merupakan indikasi dari rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki subjek. Adapun blueprint dari Skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3.
Distribusi Aitem skala Kepuasan kerja Sebelum Uji Coba

NO	Dimensi	Aitem Favourable	Jumlah
1	Kedisiplinan	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28	10
2	Moral Kerja	2, 5, 8, 11, 14,17,20,23,26,29	10
3	Prestasi	3, 6, 9, 12, 15,18,21,24,27,30	10
Total			30

Sebelum digunakan dalam penelitian, Skala Kepuasan Kerja di uji coba terlebih dahulu Uji coba pada alat ukur pada umumnya dilakukan dengan tujuan (a) Untuk menghindari pertanyaan-pertanyaan yang maksudnya kurang jelas, (b) Untuk meniadakan penggunaan kata-kata yang terlalu asing, atau menimbulkan kecurigaan, (c) Untuk memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang umumnya menimbulkan jawaban-jawaban yang dangkal, (d) Untuk menambah aitem yang dirasa perlu atau meniadakan aitem yang ternyata tidak relevan dengan tujuan penelitian.

Uji coba juga dilakukan untuk mengetahui daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) dan reliabilitas aitem. Daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Batas kriteria koefisien aitem-total (r_x) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.30. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedaan memuaskan. Akan tetapi, bila jumlah aitem belum mencukupi, penelitian bisa menurunkan sedikit batas kriteria 0.30 menjadi 0.25 tetapi menurunkan batas kriteria di bawah 0.20 sangat tidak disarankan (Azwar, 2015).

Selanjutnya uji reliabilitas, menurut Azwar (2015) reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pada prinsipnya reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Koefisien reliabilitas (r_{xx}) berada dalam rentang angka dari 0.00 sampai dengan 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel dan sebaliknya semakin rendah koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang mendekati 0.00 berarti pengukuran tidak reliabel. Akan tetapi, dalam kenyataannya koefisien sebesar 1.00 dan sekecil 0.00 tidak pernah dijumpai. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan Program Statistik SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 2.0 dengan teknik koefisien reliabilitas *alpha* dengan skor skala minimal 0.60 dinyatakan skala yang digunakan masih memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Sebelum digunakan dalam penelitian, alat ukur kepuasan kerja di uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui daya beda aitem (daya diskriminasi aitem) dan reliabilitas aitem. Batas kriteria koefisien aitem-total (r_{ix}) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.30. Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan pada tanggal **26 April 2020** sampai **05 May 2020** kepada 50 subjek, diperoleh 27 aitem yang memiliki daya beda yang baik (≥ 0.30) dan 3 aitem gugur atau tidak masuk ke dalam kriteria. Aitem yang gugur adalah aitem nomor 7, 18, dan 26. Koefisien daya beda aitem bergerak dari angka 0.312 sampai 0.679. Selanjutnya, diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.909. Distribusi aitem Skala Kepuasan Kerja setelah uji coba dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini

Tabel 4
Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Aitem	Jumlah
1	Kedisiplinan	1, 4, (7) , 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28	9
2	Moral kerja	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, (26) , 29	9
3	Prestasi	3, 6, 9, 12, 15, (18) , 21, 24, 27, 30	9
Total			27

Keterangan : nomor yang berwarna merah adalah aitem yang gugur

D. Pelaksanaan penelitian

Prosedur pelaksanaan dalam penelitian ini melalui berbagai tahapan yaitu mempersiapkan alat ukur berupa skala *Turnover Intention* dan skala Kepuasan Kerja. Sebelum alat ukur digunakan untuk mengambil data penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas isi dengan Dosen Pembimbing Skripsi (DPS). Menurut Azwar (2015) validitas isi dilakukan sebagai sebagai pengujian dan menseleksi isi pernyataan dalam suatu instrument ukur agar benar-benar

relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran yaitu melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional.

Setelah aitem sudah siap dan selesai di konsultasikan bersama Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) aitem siap di distribusikan maka peneliti melakukan uji coba. Prosedur penyebaran skala uji coba yaitu ketika alat ukur sudah siap di uji cobakan maka peneliti mulai menguji cobakan skala pada tanggal 28 April 2020 sampai 05 May 2020. Prosedur dilakukan penelitian dengan menyebarkan skala kepada subjek yang ditemui secara langsung dengan menunggu subjek mengisi skala dan subjek langsung mengembalikan skala kepada peneliti.

Langkah selanjutnya, setelah melakukan uji coba maka peneliti dan dosen pembimbing skripsi (DPS) menyeleksi aitem yang gugur atau tidak sesuai dengan kriteria, kemudian skala yang sudah siap akan disebarkan kembali kepada subjek penelitian dengan cara mendatangi subjek langsung dan menunggu subjek mengisi skala dan kemudian subjek langsung mengembalikan skala kepada peneliti.

E. Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis *Product Moment* dari *Peorson* untuk menguji hubungan antara *turnover intention* dengan kepuasan kerja. Karena *Product Moment* sesuai untuk menguji hipotesis mengenai antara 2 variabel. Analisis data dilakukan dengan bantuan program, SPSS v.23 (*Statistical Product and Service Solution version 23*).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dari Skala *Turnover Intention* dan Skala Kepuasan Kerja akan dikumpulkan untuk memperoleh skor empirik dan skor hipotetik. Hasil perhitungan variabel *turnover intention* memiliki skor minimum $1 \times 25 = 25$ dan skor maksimum $4 \times 25 = 100$. Rerata hipotetik $(100 + 25) : 2 = 62.5$ dengan standar deviasi $(100 - 25) : 6 = 12.5$. Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 40 dan skor maksimum sebesar 100. Rerata empirik sebesar 75.13 dengan standar deviasi 15.887.

Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memiliki skor minimum $1 \times 27 = 27$ dan skor maksimum $4 \times 27 = 108$. Rerata hipotetik $(108 + 27) : 2 = 67.5$ dengan standar deviasi $(108 - 27) : 6 = 13.5$. Berdasarkan data empirik diperoleh minimum sebesar 27 dan skor maksimum sebesar 91. Rerata empirik sebesar 53.67 dengan standar deviasi 19.792.

Deskripsi skor data dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Data hipotetik				Data empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
Turnover Intention	55	62.5	25	100	12.5	75.13	40	100	15.887
Kepuasan Kerja	55	67.5	27	108	13.5	53.67	27	91	19.792

2. Kategorisasi Variabel

Kategorisasi data penelitian digunakan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016). Kategorisasi skor jawaban subjek menggunakan tiga kriteria yaitu tinggi, sedang, rendah. Klasifikasi skor jawaban subjek dari masing-masing variabel yaitu :

a. *Turnover Intention*

Hasil kategorisasi skor *turnover intention* yang dimiliki subjek dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Kategorisasi Skala *Turnover Intention*

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X \geq \mu + 1. \sigma$	$X \geq 75$	25	45.5%
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) \leq X < (\mu + 1. \sigma)$	$50 \leq X < 75$	24	43.6%
Rendah	$X < \mu - 1. \sigma$	$X < 50$	6	10.9%
		Total	55	100%

Keterangan :

X = Skor subjek

μ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Turnover Intention* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 45.5% (25 subjek), kategori sedang sebesar 43.6% (24 subjek), dan kategori rendah sebesar 10.9% (6 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *turnover intention* dalam kategori tinggi.

b. Kepuasan Kerja

Hasil kategorisasi skor kepuasan kerja yang dimiliki subjek dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X \geq \mu + 1. \sigma$	$X \geq 81$	8	14.6%
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) \leq X < (\mu + 1. \sigma)$	$53 \leq X < 81$	23	41.8%
Rendah	$X < \mu - 1. \sigma$	$X < 53$	24	43.6%
		Total	55	100%

Keterangan :

- X = Skor subjek
 μ = Mean atau rerata hipotetik
 σ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 14.6% (8 subjek), kategori sedang sebesar 41.8% (23 subjek), dan kategori rendah sebesar 43.6% (24 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah.

3. Analisis Data

Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan analisis korelasi *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai sebaran yang terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model *one sample Kolmogorov-smirnov* (KS-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila $p > 0.050$ maka sebaran data normal dan apabila $p < 0,050$ maka sebaran data tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *turnover intention* diperoleh $KS-Z = 0.080$ dengan $p = 0.200$, berarti sebaran data variabel *turnover intention* mengikuti sebaran data yang normal. Kemudian variabel kepuasan kerja diperoleh $KS-Z = 0.173$ dengan $p = 0.000$, berarti sebaran data variabel kepuasan kerja mengikuti sebaran data yang tidak normal.

Menurut Hadi (2015) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek $N \geq 30$ maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah $N = 150$ ($N \geq 30$). Gani dan Amalia (2015) juga menyatakan apabila jumlah subjek diatas 30 ($N \geq 30$), maka data tetap terdistribusi normal karena normal atau

tidaknya suatu data tidak mempengaruhi hasil akhir. Menurut Hadi (2015) hal ini terjadi karena uji normalitas hanya memberikan gambaran dari distribusi Gaussian (tidak bertentangan dari garis plot dan diagram dalam uji normalitas). Oleh karena itu, tidak ada kaitannya dengan uji linieritas dan korelasi karena kedua uji tersebut memiliki fungsi yang berbeda. Uji linieritas untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Sedangkan uji korelasi untuk mengetahui apakah kedua variabel saling berhubungan. Dengan demikian, variabel *turnover intention* dan variabel kepuasan kerja dapat digunakan kelangkah berikutnya, yaitu uji linieritas dan uji hipotesis.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan yang linier. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi $p < 0.050$ maka kedua variabel penelitian dinyatakan mempunyai hubungan yang linier dan apabila nilai $p > 0.050$ berarti kedua variabel dinyatakan tidak mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh $F = 182.101$ dan $p = 0.000$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* merupakan hubungan yang linier.

c. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan linieritas sehingga semua prasyarat terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (*pearson correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila $p < 0.050$ berarti terdapat korelasi antara variabel dan apabila $p \geq 0.050$ berarti tidak ada korelasi antara variabel. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = - 0.782 dengan $p = 0.000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.612, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 61.2% terhadap variabel *turnover intention* dan sisanya 38.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti usia, tingkat pendidikan, lamanya bekerja, dan status perkawinan.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada *driver go-ride*. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0.782 ($p = 0.000$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada *driver go-ride*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah *turnover intention* pada *driver go-ride*. Sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula *turnover intention* pada *driver go-ride*.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Hal tersebut juga di dukung hasil penelitian yang sudah di lakukan oleh penulis, pada tanggal 18 may 2020 yang mengungkapkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula *turnover intention* pada *driver go-ride*, begitu pula sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah *turnover intention* pada *driver go-ride*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang mendukung adanya hubungan negative antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* (Khikmawati, 2015; Ardiansyah Sukron, 2015) dimana kepuasan kerja ditemukan mampu membuat seseorang memiliki *turnover intention*. Ketika kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, tingginya ketidakpuasan kerja karyawan akan semakin meningkatkan *turnover intention* atau bisa dikatakan akan semakin banyak karyawan yang melakukan *turnover intention*.

Hasil kategorisasi skor subjek pada skala *turnover intention* dibagi menjadi tiga yaitu tinggi, sedang dan rendah. *Turnover intention* yang tinggi dapat diartikan bahwa karyawan ingin pindah atau berhenti bekerja menjadi *driver go-ride* cabang Yogyakarta. Sedangkan *turnover intention* yang rendah diartikan bahwa karyawan tidak memutuskan untuk pindah dan memilih tetap bertahan di PT. Gojek Indonesia sebagai *driver go-ride* cabang Yogyakarta. Berdasarkan hasil kategorisasi skor subjek diketahui subjek penelitian dengan kategori tinggi berjumlah 25 subjek (45,5%), kategori sedang berjumlah 24 subjek (43,6%), dan kategori rendah sebesar 6 subjek (10,9%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada *driver go-ride* karyawan PT Gojek Indonesia cabang Yogyakarta adalah dalam kategori tinggi. Dapat di lihat juga melalui fakta di lapangan melalui wawancara yang sudah di langungkan oleh penulis bahwa beberapa *driver go-jek* mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaanya karena beberapa alasan seperti pembagian insentif, bonus yang lebih kecil dari perusahaan pesaing dan aplikasi yang sering gangguan menyebabkan *driver go-jek* mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaanya.

Hasil kategorisasi skor subjek pada skala kepuasan kerja dibagi menjadi tiga yaitu tinggi, sedang dan rendah. Kepuasan kerja yang tinggi dapat diartikan bahwa karyawan mengalami kepuasan dalam bekerja menjadi *driver go-ride* karyawan PT Gojek Indonesia cabang Yogyakarta. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah diartikan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja menjadi *driver go-ride* karyawan PT Gojek Indonesia cabang Yogyakarta. Berdasarkan hasil kategorisasi skor subjek diketahui subjek yang termasuk

kategori tinggi berjumlah 8 subjek (14,6%), kategori sedang sebesar 23 subjek (41,8%), dan kategori rendah sebesar 24 subjek (43,6%), sehingga dapat disimpulkan pada penelitisn ini bahwa tingkat kepuasan kerja *driver go-ride* karyawan PT Gojek Indonesia cabang Yogyakarta cenderung rendah. Apabila kepuasan kerja rendah akan berpengaruh pada tingkat *turnover intention* menjadi tinggi, semakin tinggi *turnover intention* di suatu perusahaan semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut, begitu pula sebaliknya semakin rendah *turnover intention* di perusahaan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Handoko (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidaj menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Bluedom (dalam Mufidah, 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Secara empiris dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung untuk pembentukan *turnover intention*. Mobley dkk mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap *turnover intention* dan intensi untuk mencari pekerjaan lain (dalam Subarjo, 2014).

Nahusona menambahkan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada diri setiap karyawan maka dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, akan tetapi ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kurang, dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. *Turnover intention* merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* di dalam organisasi (dalam Ikhwanto. 2015).

Mathis dan Jackson (dalam Andini, 2006) mengidentifikasi bahwa *turnover intention* karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensinya untuk meninggalkan pekerjaannya itu. Busch dkk (dalam Suhanto, 2009) menjelaskan bahwa seseorang yang relative puas terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan lebih lama, dan dapat menurunkan *turnover* karyawan dan mengurangi keabsenan. Kim dkk (dalam Ikhwanto, 2015), menyebutkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka *turnover intention* akan semakin kecil, atau dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*, dengan demikian pada karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi di asumsikan mempunyai *turnover intention* yang rendah.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan memiliki tiga aspek yaitu kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja (2014). Pada aspek kedisiplinan, Nitisemito (dalam Perdana, 2014) menuturkan apabila kepuasan terpenuhi, maka timbul kedisiplinan dengan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat di

cegak dan absensi dapat di tekan. Sejenis dengan penjelasan diatas, yudi menyebutkan dalam wawancara langsung di lapangan bahwa pekerjaan sebagai *driver go-ride* tidak cocok bagi saya yang senang mengajar, cita-citanya menjadi guru namun terhalang oleh biaya pendidikan. Sedangkan saat melakukan pengamatan langsung di lapangan banyak *driver go-ride* yang sepi orderan dan memilih untuk nongkrong-nongkrong dengan temannya yang seprofesi, karena terkadang aplikasi gojek sering kali sepi orderan mereka lebih memilih menghabiskan waktu dengan mengobrol. Menurut wahyudi berdasarkan wawancara langsung di lapangan bahwa selain menjadi *driver go-ride* ia banyak memiliki pekerjaan sampingan lainnya seperti berjualan baju online, berjualan makanan kering secara online, dan lain sebagainya. Walaupun pekerjaan sampingannya mengganggu konsentrasinya saat sedang bekerja menjadi *driver go-ride*, ia tetap menekuninya untuk tambahan penghasilan. Karena ia menyatakan sering kali ia terpaksa untuk mengcancel orderan hanya untuk mengantarkan kue kering kepada pembeli yang sudah membuat janji dengan dirinya.

Pada aspek moral kerja, januari (2015) mengatakan apabila seseorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan lebih bersemangat dan memiliki motivasi untuk bisa bekerja lebih keras untuk dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan. Hal ini didukung oleh skala yang diisi oleh subjek A, disebutkan jika subjek merasa kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang telah di berikan. Hal tersebut menambah resiko adanya *turnover intention* pada *driver go-ride* karyawan PT Gojek Indonesia cabang Yogyakarta.

Robbins (Kurniawan, 2010) menyatakan bahwa semakin besar prestasi yang di dapatkan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kemudian hal ini di dukung oleh skala yang diisi subjek H bahwa subjek tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan dan tidak termotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik. Rasa kurang puas yang ada membuat karyawan tidak cinta akan pekerjaannya. Hal tersebut menambah risiko adanya *turnover intention driver go-ride* karyawan PT Gojek Indonesia cabang Yogyakarta.

Sumbangan efektif sebesar 61.2% terhadap variabel *turnover intention* dan sisanya 38.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti usia, tingkat pendidikan, lamanya bekerja, dan status perkawinan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

PT. Gojek Indonesia merupakan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang transportasi online. Tingginya tingkat persaingan antar perusahaan sejenis membuat setiap perusahaan dituntut menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaingannya. Tentunya karyawan sebagai sumber daya manusia dan ujung tombak perusahaan dituntut agar dapat mencapai target dan menyelesaikan tugas pekerjaannya untuk mencaoai kesuksesan perusahaan. Tuntutan tersebut akan tercapai jika karyawan memiliki kepiasan akan pekerjaannya sehingga mampu menjalani pekerjaan yang diberikan dengan baik dan nyaman. Kepuasan yang dimiliki membuatnya terdorong untuk mencapai target perusahaan dan mengurangi munculnya *turnover intention* di tengah-tengah persaingan antar perusahaan yang tentu berdampak negative bagi karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakukan, menunjukkan bahwa hipotesis terdapat hubungan yang negative antara variable kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada *driver go-ride* karyawan PT. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta dapat diterima. Hal itu ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = - 0.782 dengan $p = 0.000$. dengan sumbangan efektif sebesar 61.2% terhadap variabel *turnover intention* dan sisanya 38.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

seperti usia, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja. Arti negative bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention*.

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Turnover Intention* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori sedang dengan jumlah 24 subjek (43,6%). Kemudian sebanyak 6 subjek (10,9%) berada di kategori rendah dan 25 subjek (45,5%) memiliki *turnover intention* pada kategori tinggi dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* pada *driver go-ride* karyawan PT. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta cenderung tinggi. Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja diketahui bahwa terdapat 8 subjek (14,6%) yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi, 23 subjek (41,8%) memiliki kategori sedang dan 24 subjek (43,6%) memiliki kategori kepuasan kerja yang rendah. Sehingga dapat di simpulkan pada penelitian ini bahwa sebagian besar pada *driver go-ride* karyawan Pt. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitan dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi *driver go-ride* karyawan Pt. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta.

Bagi *driver go-ride* karyawan Pt. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta agar tetap menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara berusaha beradaptasi dengan kondisi pekerjaan dan bersemangat saat bekerja

sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman serta mengurangi keinginan untuk pindah perusahaan lainnya.

2. Bagi Manajemen SDM PT. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta

Bagi manajemen SDM PT Gojek Indonesia cabang Yogyakarta ke depannya jika hendak menurunkan *turnover intention* pada *driver go-ride* karyawan Pt. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan aspek-aspek dari kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variable *turnover intention* agar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *turnover intention*, seperti usia, lamanya bekerja dan status perkawinan. Selain itu di dalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah. (2013). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention Perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013. *Jakarta :Skripsi, Fakultas Kedokteran, UIN Syarif Hidayatullah.*
- Andini, R. (2010). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Semarang: Fakultas Ekonomi Unpan.*
- Ardana, K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap intensitasi turnover karyawan.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyadi, W. A. (2007). Hubungan antara Persepsi terhadap Keadilan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Enserval Putera Megtrading tbk Cabang Semarang . *Naskah Publikasi Fakultas Kedokteran Undip.*
- Dewi, K. B. (2016). Pengaruh Stress Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *Bali: Jurnal Ekonomi, Fakultas Ekonomu Univ Udayana, 5(2), 762-789.*
- Dr. T. Hani Handoko, M. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : LIBERTY.
- Drs. Moh. As'ad, S. U. (2008). *Seri Ilmu sumber daya manusia. Psikologi industri Edisi ke-emmpat.* Yogyakarta: LIBERTY.
- Gandika, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Karakteristik Sosial Demografi sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus pada PT Starlight Gamment Semarang). *Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UKSW.*
- Gurning, B. T. (2010). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Lotte Shopping Indonesia. *Surakarta: Skripsi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret Surakarta.*
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Ikhwanto, J. (2015). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Naskah Publikasi Universitas Muhamadiyah Surakarta.*

- Januari. (2015). *Aspek-aspek Penunjang Kepuasan Kerja Karyawan PT X Kabupaten Bantul Yogyakarta.*
- Karsini. (2016). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan dan Aset Daerah. *Journal of Management*, Volume 2, Nomor 2.
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Skripsi, Fakultas Ekonomi UNY.*
- Kurniawan, D. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang). *Malang : Universitas Brawijaya.*
- Kusuma, L. S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Ekonomi UNY.*
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Pntensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Jurnal Psikologi Unmul.*, Vol 3, Nomor 3.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya.* Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mufidah, L. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Continyarce Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Ef Sinergy Consultant. *Skripsi Unair.*
- Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs Dharma Kethi. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali Indonesia.*
- Muwafik, M. F. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Euro Design Semarang. *Semarang: Skripsi Unnes.*
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia* . Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Patricia D.P., M. M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Semarang : Fakultas Manajemen Unpan* , 2 (2).
- Putra, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4, Nomor 4.

- S, A. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- S.P, T. A. (2008). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat: Pearson Education.
- Sagung Kartika Dewi, N. M. (2016). Faktor-faktor yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah STIMI*, 14(2).
- Sari, N. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada AJB Bumi Putra 1912 Kanwil Jatim 2) . *Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya* .
- Setyanto, A. (2013). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention To Quid) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* , Volume 10, Nomor 1.
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Tesis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Sutanto, E. M. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 4, No 1.
- Syukron, R. A. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah karyawan PT. Garudafood putra putri jaya pati. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Univeristas Dian Nuswanto*.
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akutansi & Keuangan Universitas Petra* , Vol 3, No 2.
- Triharso, A. (2013, 04 22). E-bok Talent Manajemen. Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikan Gaji. Jakarta.
- Utomo, S. d. (2015). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pegawai Satda Kab. Pati).
- Wicaksono, B. (2015). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Moral Kerja Karyawan . *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta* .
- Wisantyo, N. I. (2015). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi Pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Umkm). *Jurnal MIX Universitas Persada Indonesia*, 5(1).

LAMPIRAN

I

SKALA PENELITIAN



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2020

Kepada Yth.

Saudara / i

Yang turut berpartisipasi dalam penelitian ini

Dengan hormat,

Saya Nafa Aulia Rahma selaku mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Memohon ijin untuk meminta bantuan dengan merelakan waktu Anda dalam rangka mengisi skala berikut. Data skala akan digunakan sebagai keperluan penyelesaian tugas akhir (skripsi). Sebelum Anda mengisi, bacalah pernyataan dengan baik dan usahakan jangan sampai ada nomor yang terlewati. Tidak ada penilaian benar atau salah dalam pengisian skala dan semua tanggapan yang diberikan akan sangat terjaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, Anda tidak perlu ragu untuk menjawab semua pernyataan ini dengan jujur dan terbuka, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Terima kasih atas kesediaan dan kesungguhan Anda dalam pengisian skala ini.

Hormat saya,

Nafa Aulia Rahma

A. Identitas Responden

Nama (boleh inisial) :
 Usia :
 Telah bekerja selama :

Dengan ini, menyatakan secara sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuesioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan keadaan saya yang sebenarnya.

B. Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Anda diminta untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang Anda pilih dari tiap-tiap pernyataan. Jika terdapat kesalahan, Anda dapat mencoret jawaban yang salah dengan membubuhkan tanda minus (-) dan kembali mengisi jawaban yang menurut Anda tepat. Terdapat 4 pilihan jawaban dengan rincian sebagai berikut:

SS : Apabila jawaban tersebut Sangat Sesuai dengan diri Anda

S : Apabila jawaban tersebut Sesuai dengan diri Anda

TS : Apabila jawaban tersebut Tidak Sesuai dengan diri Anda

STS: Apabila jawaban tersebut Sangat Tidak Sesuai dengan diri Anda

Contoh pengisian skala :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sudah menjadi suami yang baik		√		

Contoh pengisian skala jika ada yang salah :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sudah menjadi suami yang baik		√	√	

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa tidak betah bekerja menjadi <i>driver</i> go-jek				
2	Bila tidak ada peningkatan dari pekerjaan saya, saya berfikir lebih baik saya mencari pekerjaan lainnya				
3	Belakangan ini saya tidak semangat untuk berangkat kerja				
4	Saya merasa pekerjaan menjadi <i>driver</i> go-jek ini kurang cocok untuk diri saya				
5	Saya merasa tertekan bekerja menjadi <i>driver</i> go-jek				
6	Pekerjaan <i>driver</i> go-jek ini membuat saya jenuh sehingga saya berfikir untuk keluar dari perusahaan				
7	Saya rasa pekerjaan <i>driver</i> go-jek ini bukan tempat yang tepat buat saya				
8	Saat ini saya berencana untuk pindah dari pekerjaan ini				
9	Saya merasa <i>driver</i> go-jek tidak dapat memberikan apa yang saya harapkan				
10	Saya rasa saya tidak akan bertahan lama menjadi <i>driver</i> go-jek				
11	Saya aktif mencari informasi pekerjaan di tempat lain				
12	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan, jika ada tawaran di perusahaan lain				
13	Saya tertarik kalau ada teman yang mengajak untuk pindah ke perusahaan lain				
14	Saya yakin karir saya akan lebih maju kalau bekerja di perusahaan lain				
15	Saya ingin mencoba tantangan untuk bekerja di tempat lain				
16	Saya mempertimbangkan saran dari keluarga untuk bekerja di tempat lain				
17	Saya memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain				
18	Saat ini cukup banyak lowongan bekerja di perusahaan lain yang cukup menarik perhatian saya				
19	Prospek pekerjaan di tempat lain terlihat cukup menjanjikan				
20	Saya yakin dengan pindah ke perusahaan yang baru, skill dan potensi yang saya miliki tetap berkembang				

21	Saya tidak memiliki alasan untuk tetap bekerja menjadi <i>driver go-jek</i>				
22	Bagi saya tidak masalah kalau saat ini harus keluar dari perusahaan ini				
23	Saya menunggu saat yang tepat untuk pindah ke perusahaan lain				
24	Dalam waktu dekat ini saya akan keluar dari perusahaan ini				
25	Keputusan saya sudah bulat untuk keluar dari perusahaan ini				
26	Saya merasa berat jika harus bertahan di perusahaan ini				
27	Demi kemajuan karir saya, maka saya memutuskan untuk pindah				
28	Saya akan mengikuti langkah teman-teman lain yang sudah pindah ke perusahaan lain				
29	Keluarga sepenuhnya mendukung keputusan saya untuk pindah				
30	Saya yakin pindah ke perusahaan lain adalah yang terbaik bagi saya				

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu bekerja tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah saya tentukan				
2	Saya selalu menyelesaikan orderan sesuai yang sudah di tentukan				
3	Saya selalu berhati-hati menggunakan fasilitas yang ada				
4	Jika tidak ada hal yang mendesak maka tidak ada alasan untuk bolos kerja				
5	Sebisa mungkin saya tidak melakukan hal-hal lain yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
6	Saya tidak akan menyalah gunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi saya				
7	Saya tidak akan menyalahgunakan kepercayaan yang sudah di berikan kepada saya				
8	Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang dibuat perusahaan				
9	Saya menaati aturan yang telah dibuat oleh perusahaan sehingga pekerjaan saya lebih mudah				
10	Saya tidak ada masalah bila harus mengenakan seragam dalam melaksanakan pekerjaan saya				
11	Saya merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya lakukan				
12	Saya bersedia untuk lembur				
13	Saya dengan segera menyelesaikan orderan yang sudah diberikan				
14	Saya selalu bersedia untuk selalu hadir dalam bekerja				
15	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sesuai kemampuan saya				
16	Saya yakin pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat mengasah skill dan kemampuan saya				
17	Bekerja dengan perasaan senang dan sikap positif merupakan sikap yang harus dimiliki setiap <i>driver</i> ojek online				
18	Ada rasa puas dihati say ajika telah menyelesaikan orderan tepat pada waktunya				
19	Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya bersemangat dalam bekerja				
20	Saya merasa cocok bekerja dengan rekan-rekan di lingkungan kerja saya				
21	Saya meyelesaikan orderan sesuai dengan standart yang telah di				

	tetapkan oleh perusahaan				
22	Saya berusaha untuk bekerja lebih giat dari hari kehari				
23	Saya terus termotivasi untuk memperoleh orderan lebih banyak dari biasanya				
24	Hasil kerja yang saya lakukan memuaskan pelanggan				
25	Saya menyelesaikan orderan sesuai dengan yang sudah di tentukan				
26	Saya mampu memenuhi orderan sesuai dengan standart yang telah di tetapkan perusahaan				
27	Walaupun diberi orderan yang jauh jaraknya saya tetap mampu melaksanakannya				
28	Saya menyelesaikan orderan lebih cepat dari waktu yang sudah di tentukan				
29	Saya mampu mencapai target yang telah di tentukan perusahaan				
30	Saya yakin hasil pekerjaan saya sesuai dengan standart yang telah di tetapkan perusahaan				

– Pastikan Tidak Ada Pernyataan Yang Terlewat –

ANALISIS UJI COBA SKALA *TURNOVER INTENTION*

PUTARAN I

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	30

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI 1	76,22	202,053	,168	,899
TI 2	75,84	190,056	,605	,890
TI 3	76,00	192,694	,464	,893
TI 4	75,94	188,221	,606	,890
TI 5	76,04	188,774	,626	,890
TI 6	75,70	191,724	,655	,890
TI 7	75,58	189,759	,661	,890
TI 8	76,62	212,526	-,225	,904
TI 9	75,80	195,633	,433	,894
TI 10	76,16	197,484	,331	,896
TI 11	76,08	191,749	,601	,891
TI 12	76,72	206,206	,022	,902
TI 13	75,70	191,643	,605	,891
TI 14	75,88	187,006	,637	,889
TI 15	75,82	187,212	,622	,890
TI 16	75,58	194,085	,549	,892
TI 17	75,54	198,498	,369	,895
TI 18	76,04	193,509	,526	,892
TI 19	75,70	193,031	,521	,892
TI 20	75,64	203,704	,127	,899
TI 21	75,60	197,102	,428	,894

TI 22	75,46	195,111	,530	,892
TI 23	75,50	203,520	,148	,899
TI 24	75,72	196,369	,481	,893
TI 25	75,70	190,418	,594	,891
TI 26	75,68	194,018	,527	,892
TI 27	75,72	192,900	,499	,893
TI 28	75,48	194,500	,474	,893
TI 29	75,82	191,130	,491	,893
TI 30	75,48	198,949	,353	,895

Keterangan : nomor yang berwarna merah adalah nomor aitem yang gugur

ANALISIS UJI COBA SKALA *TURNOVER INTENTION*
PUTARAN II

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	25

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI 2	64,34	179,453	,595	,914
TI 3	64,50	181,520	,472	,916
TI 4	64,44	176,333	,645	,913
TI 5	64,54	177,886	,629	,913
TI 6	64,20	181,061	,645	,913
TI 7	64,08	179,340	,644	,913
TI 9	64,30	184,582	,434	,917
TI 10	64,66	186,964	,311	,919
TI 11	64,58	180,738	,606	,914
TI 13	64,20	179,837	,643	,913
TI 14	64,38	175,383	,667	,912
TI 15	64,32	175,651	,649	,913
TI 16	64,08	181,993	,599	,914
TI 17	64,04	187,631	,359	,918
TI 18	64,54	183,029	,507	,915
TI 19	64,20	182,122	,520	,915
TI 21	64,10	186,459	,410	,917
TI 22	63,96	183,590	,554	,915
TI 24	64,22	185,767	,461	,916
TI 25	64,20	179,429	,599	,914
TI 26	64,18	183,498	,508	,915

TI 27	64,22	181,849	,503	,915
TI 28	63,98	183,285	,484	,916
TI 29	64,32	179,406	,520	,915
TI 30	63,98	188,061	,343	,918

Keterangan : tidak ada item gugur

ANALISIS UJI COBA SKALA KEPUASAN KERJA

PUTARAN I

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	30

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK 1	82,38	151,098	,664	,892
KK 2	82,86	154,939	,547	,894
KK 3	82,96	151,958	,552	,894
KK 4	82,56	153,925	,584	,894
KK 5	82,88	152,557	,605	,893
KK 6	83,12	152,475	,520	,894
KK 7	83,36	159,460	,161	,904
KK 8	82,50	157,112	,489	,895
KK 9	82,64	153,745	,571	,894
KK 10	82,54	156,784	,423	,896
KK 11	82,52	158,581	,351	,897
KK 12	82,52	156,908	,464	,896
KK 13	82,98	152,877	,538	,894
KK 14	82,56	155,109	,541	,894
KK 15	82,78	154,093	,576	,894
KK 16	82,80	156,367	,337	,898
KK 17	82,54	158,662	,411	,897

KK 18	83,04	159,713	,230	,900
KK 19	82,88	155,496	,457	,896
KK 20	82,68	155,365	,440	,896
KK 21	82,74	156,890	,405	,897
KK 22	82,62	152,404	,630	,893
KK 23	82,70	155,031	,437	,896
KK 24	82,96	155,753	,406	,897
KK 25	82,66	155,617	,482	,895
KK 26	83,10	159,724	,214	,901
KK 27	82,78	155,481	,450	,896
KK 28	82,60	155,959	,411	,896
KK 29	82,86	153,633	,505	,895
KK 30	82,86	151,592	,494	,895

Keterangan : nomor yang berwarna merah adalah nomor aitem yang gugur

ANALISIS UJI COBA SKALA KEPUASAN KERJA

PUTARAN II

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	27

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK 1	75,02	135,571	,679	,902
KK 2	75,50	139,929	,522	,905
KK 3	75,60	137,633	,506	,905
KK 4	75,20	138,327	,596	,904
KK 5	75,52	137,724	,579	,904
KK 6	75,76	137,819	,489	,906
KK 8	75,14	140,980	,527	,905
KK 9	75,28	137,879	,597	,904
KK 10	75,18	140,681	,454	,906
KK 11	75,16	142,423	,382	,907
KK 12	75,16	140,709	,504	,906
KK 13	75,62	137,791	,525	,905
KK 14	75,20	138,857	,589	,904
KK 15	75,42	137,963	,618	,904
KK 16	75,44	141,394	,312	,910

KK 17	75,18	143,008	,413	,907
KK 19	75,52	140,377	,438	,907
KK 20	75,32	139,161	,477	,906
KK 21	75,38	140,567	,447	,906
KK 22	75,26	136,849	,643	,903
KK 23	75,34	139,413	,444	,907
KK 24	75,60	140,531	,393	,908
KK 25	75,30	140,051	,487	,906
KK 27	75,42	140,412	,428	,907
KK 28	75,24	140,309	,418	,907
KK 29	75,50	137,684	,533	,905
KK 30	75,50	136,296	,494	,906

Keterangan : tidak ada item gugur

Data Skala Uji Coba Penelitian

Tabulasi Data Skor Skala Uji Coba *Turnover Intention*

SKALA I = <i>TURNOVER INTENTION</i>																															
Aitem Subjek	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7	TI8	TI9	TI10	TI11	TI12	TI13	TI14	TI15	TI16	TI17	TI18	TI19	TI20	TI21	TI22	TI23	TI24	TI25	TI26	TI27	TI28	TI29	TI30	
1	2	2	2	4	3	4	3	4	3	1	2	1	2	3	4	4	3	2	4	2	2	3	2	1	4	1	3	4	1	3	
2	3	4	1	2	1	2	2	4	1	4	1	4	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	1	3	
3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	
4	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	
5	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	1	2	1	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	4	3	1	3	4	1	
6	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	1	1	2	
7	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	3	3	
8	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	4	2	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	
9	3	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	1	2	3	3	4	4	1	4	1	1	3	2	3	3	2	3	4	3	3	
10	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	
11	4	2	4	2	3	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	
12	1	2	1	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
13	3	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	1	4	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	
14	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
15	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	
16	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	
17	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2
18	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	4	3	3	1	4	4	2	2	3	3	1	4	1	2	4	
19	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	
20	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	
21	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	
22	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	3	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
23	1	3	4	2	1	2	3	2	4	1	4	1	4	4	1	2	4	3	1	4	2	4	4	3	1	4	4	3	1	3	
24	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	
25	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	
26	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	
27	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	3	1	3	1	3	2	3	
28	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	4	2	3	2	1	4	1	2	2	2	3	4	3	4	4	2	4	
29	2	4	4	4	3	3	1	1	2	1	1	2	1	4	3	3	1	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	
30	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
31	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	
32	3	3	3	4	3	3	4	1	4	3	3	1	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	
33	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	
34	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	1	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	1	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
36	2	4	4	4	4	4	4	1	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
37	4	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2	1	1	2	3	1	2	
38	4	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	2
39	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
40	4	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4
41	1	2	1	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
42	1	2	1	2	1	2	3	2	3	1	3	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4
43	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	3	2	1	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3
44	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	1	1	3	4	
45	1	3	4	2	1	2	3	1	4	1	4	1	4	4	1	2	1	3	1	4	2	4	4	3	1	4	4	3	3	3	
46	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	4
47	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	
48	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	
49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3

Tabulasi Data Skor Skala Uji Coba Kepuasan Kerja

SKALA II = KEPUASAN KERJA																															
Aitem Subjek	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	KK21	KK22	KK23	KK24	KK25	KK26	KK27	KK28	KK29	KK30	
1	3	2	2	3	2	2	1	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	1	3	2	3	4	3	3	
2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	
3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	1	
4	3	2	2	3	3	2	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	4	2	2	4	2	1	1	3	4	3	
5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	
6	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	4	3	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	
7	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	1	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	
8	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
9	3	3	3	4	2	3	1	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	1	1	3	4	3	
10	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	
11	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	
12	4	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	2	3	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	
13	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
14	4	3	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	
15	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	
16	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	
17	4	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	
18	4	3	2	4	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	1	2	3	3	4	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	1	3	
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	2	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	2	2	2	
22	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	1	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	
23	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	
24	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	
25	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	
26	4	2	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	2	1	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	4	4	
27	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
28	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
29	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	
30	3	2	2	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3
31	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	1	2	1	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
33	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	1	
34	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4
35	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	4	4	2	3	1
36	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	
37	4	4	4	3	4	4	1	3	1	1	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	1	2	1	3	2	3	1	1	2	
38	4	3	4	3	2	3	1	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	3	1	
39	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	2	2	4	3	3	1	1	2	3	4	2	2	3	4	3	2	4	
40	4	4	4	3	2	4	1	3	4	3	2	4	3	2	3	1	2	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	2	4	3	
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
42	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
43	4	3	4	4	4	4	1	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	1	
44	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	
45	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	
46	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
47	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	
48	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	
49	4	4	4	3	3	4	3	4	2	1	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4

LAMPIRAN

II

SKALA PENELITIAN



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2020

Kepada Yth.

Saudara / i

Yang turut berpartisipasi dalam penelitian ini

Dengan hormat,

Saya Nafa Aulia Rahma selaku mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Memohon ijin untuk meminta bantuan dengan merelakan waktu Anda dalam rangka mengisi skala berikut. Data skala akan digunakan sebagai keperluan penyelesaian tugas akhir (skripsi). Sebelum Anda mengisi, bacalah pernyataan dengan baik dan usahakan jangan sampai ada nomor yang terlewati. Tidak ada penilaian benar atau salah dalam pengisian skala dan semua tanggapan yang diberikan akan sangat terjaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, Anda tidak perlu ragu untuk menjawab semua pernyataan ini dengan jujur dan terbuka, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Terima kasih atas kesediaan dan kesungguhan Anda dalam pengisian skala ini.

Hormat saya,

Nafa Aulia Rahma

C. Identitas Responden

Nama (boleh inisial) :
 Usia :
 Telah bekerja selama :

Dengan ini, menyatakan secara sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuesioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan keadaan saya yang sebenarnya.

D. Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Anda diminta untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang Anda pilih dari tiap-tiap pernyataan. Jika terdapat kesalahan, Anda dapat mencoret jawaban yang salah dengan membubuhkan tanda minus (-) dan kembali mengisi jawaban yang menurut Anda tepat. Terdapat 4 pilihan jawaban dengan rincian sebagai berikut:

SS : Apabila jawaban tersebut Sangat Sesuai dengan diri Anda

S : Apabila jawaban tersebut Sesuai dengan diri Anda

TS : Apabila jawaban tersebut Tidak Sesuai dengan diri Anda

STS: Apabila jawaban tersebut Sangat Tidak Sesuai dengan diri Anda

Contoh pengisian skala :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sudah menjadi suami yang baik		√		

Contoh pengisian skala jika ada yang salah :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
----	------------	----	---	----	-----

1	Saya merasa sudah menjadi suami yang baik		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
---	---	--	-------------------------------------	--------------------------	--

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bila tidak ada peningkatan dari pekerjaan saya, saya berfikir lebih baik saya mencari pekerjaan lainnya				
2	Belakangan ini saya tidak semangat untuk berangkat kerja				
3	Saya merasa pekerjaan menjadi <i>driver go-jek</i> ini kurang cocok untuk diri saya				
4	Saya merasa tertekan bekerja menjadi <i>driver go-jek</i>				
5	Pekerjaan <i>driver go-jek</i> ini membuat saya jenuh sehingga saya berfikir untuk keluar dari perusahaan				
6	Saya rasa pekerjaan <i>driver go-jek</i> ini bukan tempat yang tepat buat saya				
7	Saya merasa <i>driver go-jek</i> tidak dapat memberikan apa yang saya harapkan				
8	Saya rasa saya tidak akan bertahan lama menjadi <i>driver go-jek</i>				
9	Saya aktif mencari informasi pekerjaan di tempat lain				
10	Saya tertarik kalau ada teman yang mengajak untuk pindah ke perusahaan lain				
11	Saya yakin karir saya akan lebih maju kalau bekerja di perusahaan lain				
12	Saya ingin mencoba tantangan untuk bekerja di tempat lain				
13	Saya mempertimbangkan saran dari keluarga untuk bekerja di tempat lain				
14	Saya memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain				
15	Saat ini cukup banyak lowongan bekerja di perusahaan lain yang cukup menarik perhatian saya				
16	Prospek pekerjaan di tempat lain terlihat cukup menjanjikan				
17	Saya tidak memiliki alasan untuk tetap bekerja menjadi <i>driver go-jek</i>				
18	Bagi saya tidak masalah kalau saat ini harus keluar dari perusahaan ini				
19	Dalam waktu dekat ini saya akan keluar dari perusahaan ini				
20	Keputusan saya sudah bulat untuk keluar dari perusahaan ini				
21	Saya merasa berat jika harus bertahan di perusahaan ini				

22	Demi kemajuan karir saya, maka saya memutuskan untuk pindah				
23	Saya akan mengikuti langkah teman-teman lain yang sudah pindah ke perusahaan lain				
24	Keluarga sepenuhnya mendukung keputusan saya untuk pindah				
25	Saya yakin pindah keperusahaan lain adalah yang terbaik bagi saya				

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu bekerja tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah saya tentukan				
2	Saya selalu menyelesaikan orderan sesuai yang sudah di tentukan				
3	Saya selalu berhati-hati menggunakan fasilitas yang ada				
4	Jika tidak ada hal yang mendesak maka tidak ada alasan untuk bolos kerja				
5	Sebisa mungkin saya tidak melakukan hal-hal lain yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
6	Saya tidak akan menyalah gunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi saya				
7	Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang dibuat perusahaan				
8	Saya menaati aturan yang telah dibuat oleh perusahaan sehingga pekerjaan saya lebih mudah				
9	Saya tidak ada masalah bila harus mengenakan seragam dalam melaksanakan pekerjaan saya				
10	Saya merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya lakukan				
11	Saya bersedia untuk lembur				
12	Saya dengan segera menyelesaikan orderan yang sudah diberikan				
13	Saya selalu bersedia untuk selalu hadir dalam bekerja				
14	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sesuai kemampuan saya				
15	Saya yakin pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat mengasah skill dan kemampuan saya				
16	Bekerja dengan perasaan senang dan sikap positif merupakan sikap yang harus dimiliki setiap <i>driver</i> ojek online				
17	Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya bersemangat dalam bekerja				
18	Saya merasa cocok bekerja dengan rekan-rekan di lingkungan kerja saya				
19	Saya menyelesaikan orderan sesuai dengan standart yang telah di tetapkan oleh perusahaan				
20	Saya berusaha untuk bekerja lebih giat dari hari kehari				
21	Saya terus termotivasi untuk memperoleh orderan lebih banyak dari biasanya				

22	Hasil kerja yang saya lakukan memuaskan pelanggan				
23	Saya menyelesaikan orderan sesuai dengan yang sudah di tentukan				
24	Walaupun diberi orderan yang jauh jaraknya saya tetap mampu melaksanakannya				
25	Saya menyelesaikan orderan lebih cepat dari waktu yang sudah di tentukan				
26	Saya mampu mencapai target yang telah di tentukan perusahaan				
27	Saya yakin hasil pekerjaan saya sesuai dengan standart yang telah di tetapkan perusahaan				

– Pastikan Tidak Ada Pernyataan Yang Terlewat –

HASIL UJI PRASYARAT

a. HASIL UJI NORMALITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Turnover Intention	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%
Kepuasan Kerja	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Turnover Intention	Mean		75,13	2,142
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	70,83	
		Upper Bound	79,42	
	5% Trimmed Mean		75,66	
	Median		73,00	
	Variance		252,409	
	Std. Deviation		15,887	
	Minimum		40	
	Maximum		100	
	Range		60	
	Interquartile Range		22	
	Skewness		-,427	,322
	Kurtosis		-,468	,634

Kepuasan Kerja	Mean		53,67	2,669
		Lower		
	95% Confidence	Bound	48,32	
	Interval for Mean	Upper		
		Bound	59,02	
	5% Trimmed Mean		53,08	
	Median		56,00	
	Variance		391,743	
	Std. Deviation		19,792	
	Minimum		27	
	Maximum		91	
	Range		64	
	Interquartile Range		30	
	Skewness		,342	,322
Kurtosis		-1,028	,634	

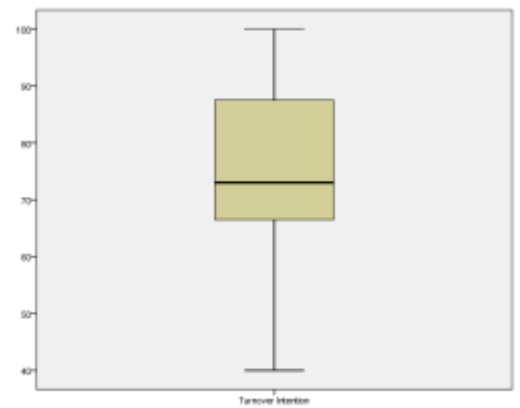
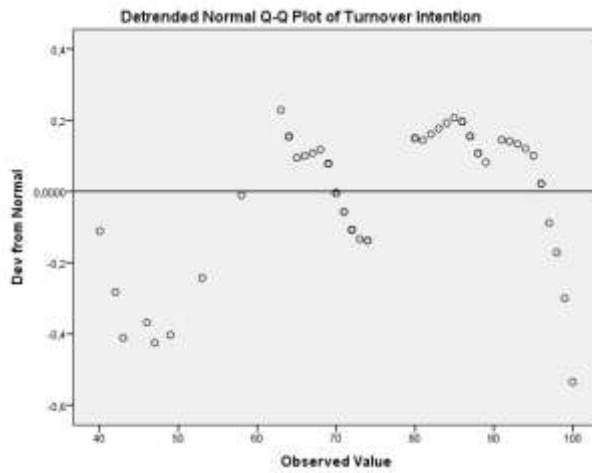
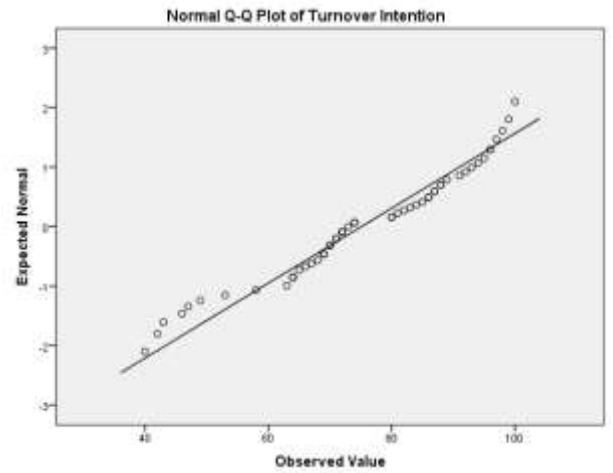
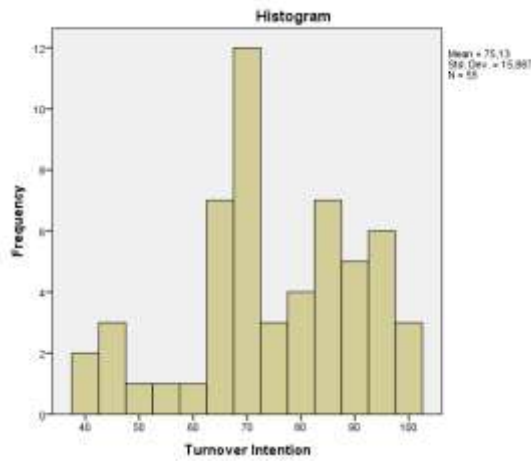
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Turnover Intention	,080	55	,200*	,954	55	,033
Kepuasan Kerja	,173	55	,000	,916	55	,001

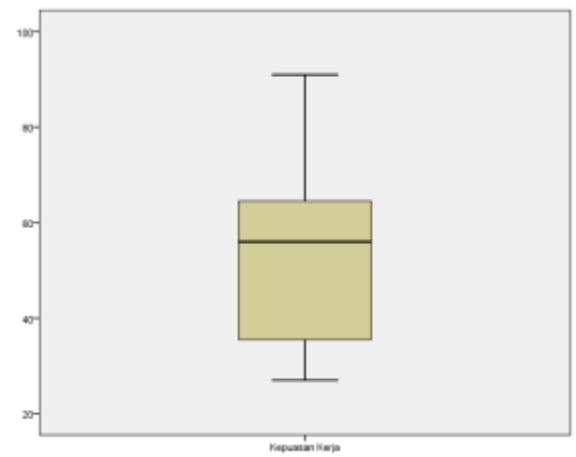
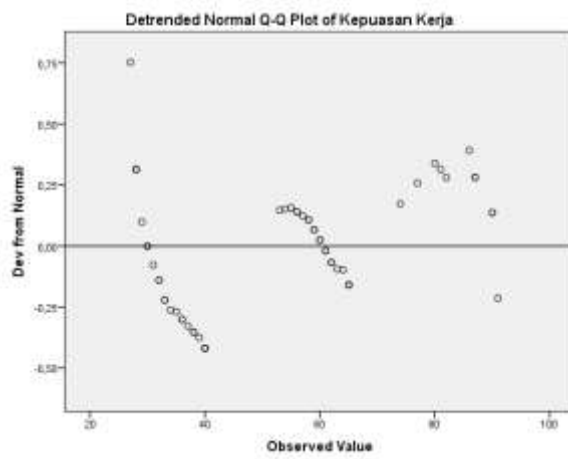
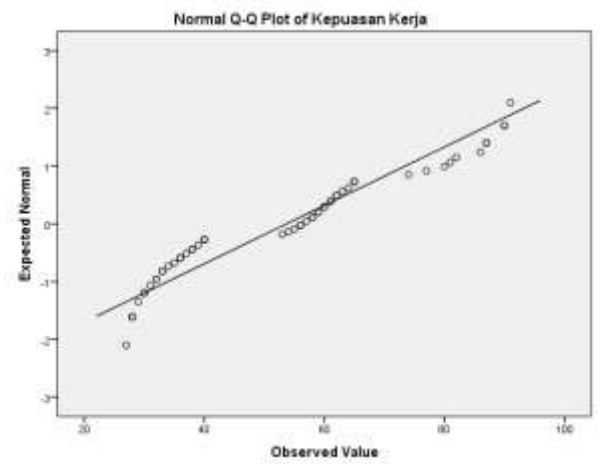
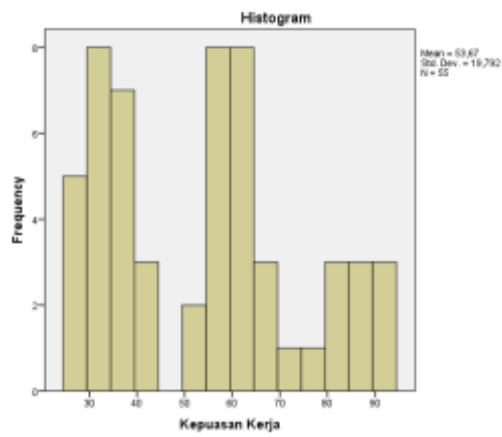
a. Lilliefors Significance Correction

HISTOGRAM

1. *TURNOVER INTENTION*



2. Kepuasan Kerja



b. HASIL UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	(Combined)	12759,776	35	364,565	7,959	,000
	Between Groups	8341,497	1	8341,497	182,101	,000
	Within Groups	4418,279	34	129,949	2,837	,009
	Total	870,333	19	45,807		
	Total	13630,109	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	-,782	,612	,968	,936

HASIL UJI HIPOTESIS (PEARSON CORRELATION)

Correlations

		Turnover Intention	Kepuasan Kerja
Turnover Intention	Pearson Correlation	1	-,782**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,782**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabulasi Data Skala *Turnover Intention* dan Skala Kepuasan Kerja

NO	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja
1	80	30
2	87	28
3	99	28
4	83	37
5	97	33
6	86	40
7	95	36
8	81	29
9	93	40
10	84	32
11	74	38
12	64	65
13	70	59
14	68	63
15	72	59
16	70	65
17	66	60
18	69	56
19	71	60
20	67	62
21	72	58
22	65	62
23	74	57
24	73	64
25	64	55
26	49	81
27	47	86
28	43	87
29	40	90
30	46	87
31	42	82
32	71	91
33	69	90
34	64	61
35	63	65
36	69	77
37	58	58
38	53	74
39	70	56
40	72	61

41	91	80
42	96	54
43	88	31
44	80	30
45	89	33
46	86	34
47	92	27
48	88	36
49	94	39
50	82	32
51	96	28
52	87	35
53	98	40
54	85	38
55	100	53