

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN GENERASI MILLENNIAL DI PT
WAHANA SUMBER BARU YOGYAKARTA**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

Oleh:

Rizqi Putra Pamungkas

18081945

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI S1
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
MERCU BUANA YOGYAKARTA**

2022

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Dijaukan kepada:

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana

Strata Satu (S1)

Oleh:

Rizqi Putra Pamungkas

18081945

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI S1
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
MERCU BUANA YOGYAKARTA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA
KARYAWAN**

Oleh:

Rizqi Putra Pamungkas

18081945

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui serta siap untuk dipertahankan dihadapan

Tim Penguji Sidang Skripsi Prodi Psikologi S1

Fakultas Psikologi

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Dosen Pembimbing Skripsi	Nama Lengkap & Gelar	Tanggal disetujui/acc	Tanda Tangan
DPS	Dr. Alimatus Sahrah, M.M., M.Si.	5/12/2022.	

PERNYATAAN

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

Yogyakarta, 9 November 2022

Yang menyatakan,

Materai 10.000

Rizqi Putra Pamungkas

HALAMAN MOTTO

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."

(Q.S Ar-Ra'd: 11)

"Beranilah bermimpi walaupun hanya angan-angan, jika memiliki rancangan dan perjuangan akan mendapatkan hasil yang memuaskan."

(Rizqi Putra Pamungkas)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

ALLAH SWT

Yang telah menuntun, membimbing, dan memberikan anugerah semangat yang luar biasa, serta memberikan kekuatan dalam kebahagiaan dan kesedihan.

AYAH IBU TERCINTA

Hadiah dari tanggungjawab seorang anak yang engkau percayai yang dapat mengemban sebuah prioritas.

KAKAK - KAKAKKU

Terima kasih atas dukungan dan doa yang membuat saya menjadi lebih kuat.

SAHABAT

Terima kasih atas doa, dukungan dan waktunya dalam sejauh ini. Semoga skripsi ini menjadikan kalian bangga dengan sebuah proses dalam berkembang sesuai dengan target.

ALMAMATER TERCINTA

Terima kasih kepada Universitas Mercu Buana Yogyakarta Fakultas Psikologi yang telah membuat saya menjadi lebih bertanggungjawab atas proses berkembang dan belajar dengan harapan yang saya punya.

UCAPAN TERIMA KASIH

سأحمد الله دائماً وألوه دائماً

Alhamdulillah Robbil'alamin. Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas berkat, rahmat dan karunianya saya mengucapkan syukur dan hamdalah karena dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam juga diberikan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya dari zaman kegelapan hingga zaman terang benderang.

Saya mengucapkan terima kasih kepada banyak pihak yang senantiasa membantu peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian ini. Adapun secara khusus saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Agus Slamet, S.TP., M.P., selaku Rektor Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian Tugas Akhir Skripsi;
2. Reny Yuniasanti, M. Psi., P. D., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian Tugas Akhir Skripsi;
3. Dr. M. Wahyu Kuncoro, S. Psi., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian Tugas Akhir Skripsi;
4. Narastri Insan Utami, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Sarjana Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian Tugas Akhir Skripsi;

5. Sheilla Varadhila P., M. Psi., Psikolog selaku Sekaprodi Psikologi kampus 3 Universitas Mercu Buana Yogyakarta dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah bekerja keras untuk fakultas Psikologi dan senantiasa menemani perjalanan akademik peneliti hingga saat ini;
6. Dr. Alimatus Sahrah, M.M., M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS). Terimakasih atas arahan dan nasihatnya. Terimakasih telah berkenan memberikan bimbingan kepada penulis dengan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik;
7. Dosen Penguji yang telah memberikan saran yang terbaik untuk penulis;
8. Segenap Bapak/Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan ilmu yang luar biasa kepada penulis;
9. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang membantu lancarnya proses skripsi penulis dari awal sampai akhir;
10. Seluruh responden yang mau meluangkan waktunya dalam membantu penelitian ini;
11. Ayah Edhi Wibowo dan Ibu Ratina Rebuin yang senantiasa memberikan dukungan, cinta dan nasihatnya terhadap apa yang peneliti lakukan;
12. Kepada semua karyawan generasi millennial di PT Sumber Wahana Baru Yogyakarta yang bersedia menjadi subjek penelitian sehingga sangat membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian;
13. Kepada asisten dosen P3 yang sangat membantu peneliti dalam memberikan arahan;

14. Kepada orang yang peneliti kasihi Tiara Atmaji yang selalu sabar memberikan motivasi, rasa sayang, menghibur dikala duka, memotivasi dan menjadi tempat untuk mengadu sehingga penulis mempunyai semangat yang baik dalam menyelesaikan penelitian ini;
15. Kepada sahabat seperjuangan Bagaskara, Roid, Govinda Kina, Indah, dan Nadila Putri penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya atas proses dan pengalaman yang dilalui bersama sebagai mahasiswa di Yogyakarta. Semoga langkah teman-teman selalu diberkahi oleh Tuhan.

Selebihnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang mendukung dan membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya. Semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan rahmat, karunia dan balasan setimpal atas kebaikan semua pihak. *Amiinn Ya Robbal Alamin.*

Yogyakarta, 9 November 2022

Peneliti,

Rizqi Putra Pamungkas

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Tujuan dan Manfaat	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Intensi <i>Turnover</i>.....	9
1. Pengertian Intensi <i>Turnover</i>	9
2. Aspek-aspek Intensi <i>Turnover</i>	9
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	12
B. Kepuasan Kerja	13
1. Pengertian Kepuasan Kerja	13
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	14

C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Intensi <i>Turnover</i>	16
D. Hipotesis.....	20
BAB III.....	21
METODE PENELITIAN	21
A. Variabel dan Definisi Operasional	21
1. Intensi <i>Turnover</i>	21
2. Kepuasan Kerja.....	22
B. Subjek.....	22
C. Metode Pengumpulan Data	23
D. Metode Analisis Data	31
E. Prosedur Pelaksanaan Penelitian	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Hasil Penelitian	33
1. Deskripsi Data Penelitian	33
2. Uji Asumsi.....	38
3. Uji Hipotesis	41
B. Pembahasan	42
BAB V.....	48
PENUTUP.....	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1- Blueprint Uji Coba Skala Intensi <i>Turnover</i>	26
Tabel 2- Blueprint Skala Intensi <i>Turnover</i> Sesudah Uji Coba	26
Tabel 3- Blueprint Uji Coba Skala Kepuasan Kerja	29
Tabel 4- Blueprint Skala Kepuasan Kerja Sesudah Uji Coba.....	30
Tabel 5- Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 6- Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	34
Tabel 7- Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
Tabel 8- Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	35
Tabel 9- Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	36
Tabel 10- Kategorisasi Skala Intensi <i>Turnover</i>	38
Tabel 11- Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 12- Tabel Nilai Rasio Skewness dan Kurtosis.....	39
Tabel 13- Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja – Intensi <i>Turnover</i>	40
Tabel 14- Hasil <i>Pearson Correlations</i>	41
Tabel 15- Tabel Nilai Signifikansi.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. <i>Profesional Judgement</i>	53
Lampiran II. Skala Uji Coba	54
Lampiran III. Tabulasi Skala Uji Coba	62
Lampiran IV. Reliabilitas dan Daya Beda Aitem	72
Lampiran V. Skala Penelitian	76
Lampiran VI. Tabulasi Penelitian	83
Lampiran VII. Karakteristik Responden, Statistik Deskriptif dan Kategorisasi Data...	95

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Adapun skala dalam penelitian adalah skala kepuasan kerja dan intensi *turnover* dengan jenis skala likert. Hasil analisis yang dilakukan peneliti dengan menggunakan metode Korelasi *Product Moment Pearson* dengan koefisien korelasi sebesar $-0,798$ dengan $p < 0,050$ ($p = 0,001$) berarti terdapat hubungan yang negative antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar $0,637$ yang artinya sumbangan variabel kepuasan kerja dengan intensi *turnover* sebesar $63,7\%$. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak $36,3\%$ disebabkan oleh variabel lain.

Kata Kunci: intensi *turnover*, kepuasan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and employee turnover intentions. The hypothesis in this study is that there is a relationship between job satisfaction and employee turnover intentions. The scale in this study is a scale of job satisfaction and turnover intention with a Likert scale type. The results of the analysis carried out by researchers using the Pearson Product Moment Correlation method with a correlation coefficient of -0.798 with $p < 0.050$ ($p = 0.001$) means that there is a negative relationship between job satisfaction and employee turnover intentions. This shows that the hypothesis in this study is accepted. The value of the coefficient of determination (R^2) obtained is 0.637 , which means that the contribution of the job satisfaction variable with turnover intention is 63.7% . This shows that as much as 36.3% is caused by other variables.

Keywords: *job satisfaction, turnover intention*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Menurut Simamora (2006) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia berasal dari suatu perusahaan yang mempunyai karyawan dengan generasi yang berbeda-beda. Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Riyadi, 2011).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) generasi adalah sekalian orang yang kira-kira sama waktu hidupnya; angkatan; turunan; masa satuan orang-orang satu angkatan hidup. Dengan demikian maka generasi merupakan sekumpulan orang dalam satu angkatan yang sama. Generasi akan terus ada karena manusia selalu berkurang dan bertambah seiring berjalannya waktu. Seperti Mannheim (1952) yang mengemukakan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi secara sempurna karena adanya gap antara nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda.

Generasi milenial memiliki karakteristik yang lebih maju karena mengikuti perkembangan zaman. Generasi milenial memiliki karakter yang berfikir kritis

inovatif, dan berkompeten untuk turut serta dalam pengembangan organisasi (Harrison, 2016). Hal ini sangat dibutuhkan salah satunya dalam dunia pekerjaan. Sehingga generasi tidak tertinggal apabila harus bersaing dengan negara lain. Karakteristik yang dimiliki oleh generasi milenial membuat perusahaan harus dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, untuk menjadikan karyawan yang dapat berkolaborasi, sehingga dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan (Refachlis dkk, 2020).

Intensi *turnover* menjadikan permasalahan yang mendasar bagi suatu perusahaan, sedangkan sumber daya manusia menjadi bagian terpenting untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, karyawan generasi milenial yang memiliki karakteristik lebih fleksibel membuat perilaku intensi *turnover* menjadi lebih tinggi, dengan demikian peneliti mencoba untuk mengkaji apa intervensi yang tepat untuk perilaku intensi *turnover* dan bagaimana hasil dari intervensi tersebut (Refachlis, 2020). Penelitian Putro (2020) mengungkapkan bahwa karyawan generasi milenial melakukan perilaku *intensi turnover*, dikarenakan merasa tidak dapat terpenuhinya kebutuhan ditempat kerja, kompensasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi, lingkungan yang tidak ramah, dan tidak adanya bantuan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian biasanya terdapat ketidak nyamanan oleh karyawan sehingga meninggalkan pekerjaan (Putri & Rivai, 2019).

Menurut Meyer dan Tett (1993) menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda. Adapula menurut Bluedorn (1982) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Biasanya peristiwa ini dilakukan karyawan

dengan alasan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Intensi *turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Nasution, 2009).

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. Intensi *turnover* terdiri dari beberapa aspek-aspek. Aspek-aspek intensi *turnover* menurut Mobley (2011) yaitu adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking*

of quitting), intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*), dan intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

Fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan berprestasi tinggi keluar dari perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat adanya intensi *turnover* pada perusahaan yaitu kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (McGee dkk, 2008). Hal ini juga sejalan dengan Pawesti dan Wikansari (2017) yang berpendapat bahwa terjadinya *turnover*, dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Dengan terjadinya *turnover* berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Meskipun peristiwa ini juga memberikan dampak positif yaitu menerima karyawan baru yang lebih kompeten. Adanya *turnover* yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi (Moblely, 2011).

Hasil survei yang dilakukan Deloitte (2018) juga menunjukkan bahwa generasi milenial 66% akan melakukan *turnover* atau keluar dari perusahaannya, sedangkan pada tahun 2018 memprediksikan bahwa ditahun 2020 terdapat 71% karyawan yang akan melakukan *turnover* diperusahaannya, kedua survei tersebut menunjukkan bahwa adanya kenaikan yang signifikan dengan perilaku *turnover* pada generassi milenial. Intensi *turnover* telah menjadi masalah penting untuk manajemen selama bertahun-tahun (Chen dkk, 2011). Hasil penelitian survei yang dilakukan Etnaningtiyas (2011) pada Januari 2006 sampai dengan Juli 2011 karyawan PT. Alenatex Bandung yang keluar dari pekerjaan mencapai angka 693

orang (30%) dari jumlah seluruh karyawan tetap. Menurut Suryaratri dan Kurniangsih (2016) mengungkapkan bahwa pada tahun 2020 generasi millennial akan menempati 46% dari total lapangan pekerjaan artinya saat ini terdapat suatu permasalahan yang mendasar bagi organisasi industri, perilaku intensi *turnover* memiliki dampak negatif untuk perusahaan, sehingga fenomena ini tidak dapat dianggap seperti angin yang cepat berlalu, karena akan mempengaruhi dari tujuan atau perkembangan dari perusahaan.

Peneliti melakukan survei pada hari Sabtu 09 April 2022 kepada 22 karyawan millennial di Yogyakarta dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Mobley (2011). Hasil menunjukkan pada aspek adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, apakah karyawan berpikiran keluar dari tempat kerja, apakah ada permasalahan yang membuat pemikiran untuk keluar dari perusahaan dan bagaimana perasaan tidak puas yang anda pikirkan ketika ingin keluar dari perusahaan. Didapatkan bahwa 13 dari 22 karyawan berpikiran untuk keluar dari perusahaan, selain itu 12 dari 22 karyawan punya pikiran keluar dari perusahaan dikarenakan adanya permasalahan dalam perusahaan dan perasaan yang dipikirkan tidak puas karyawan karena *jobdesc* kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik. Aspek kedua yaitu intensi mencari pekerjaan di tempat lain, apakah karyawan ingin mencoba untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, pekerjaan apa yang ingin di lamar ketika keluar dari perusahaan dan seberapa besar keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru daripada pekerjaan yang lama.

Hasil didapatkan bahwa 14 dari 22 karyawan ingin mencoba untuk mencari pekerjaan di tempat lain, lalu karyawan ingin melamar dengan bagian marketing

paling banyak, dan karyawan kebanyakan cukup ingin mencoba pekerjaan baru. Aspek ketiga yaitu intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan, apakah berkeinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, kenapa ingin mengundurkan diri dari perusahaan dan apakah ada faktor-faktor yang membuat karyawan ingin mengundurkan diri perusahaan. Hasil dari 10 dari 22 karyawan ingin mengundurkan diri dari perusahaan, alasan kenapa ingin mengundurkan diri karyawan beragam dari *jobdesc*, lingkungan yang kurang baik dan gaji, dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan ingin mengundurkan diri yaitu gaji, rekan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Disimpulkan bahwa intensi *turnover* pada karyawan sangat tinggi, dapat dilihat dari ketiga aspek yang sangat berpengaruh pada pekerjaan di perusahaan. Dimulai dari aspek adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*), intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*) dan intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

Intensi *turnover* diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover* rendah dengan menciptakan program-program yang menarik sehingga dapat mendukung kebutuhan karyawan (Rahmawati dkk, 2020). Intensi *turnover* memiliki beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi. Menurut Mobley (2011) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, antara lain faktor individual termasuk didalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan, kepuasan kerja menyangkut beberapa aspek operasional yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap

promosi jabatan, atau kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan dan komitmen organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dikemukakan, peneliti memilih faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja menyangkut beberapa aspek operasional yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, atau kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan (Moblely, 2011). Adanya kepuasan kerja karyawan dapat menciptakan peluang untuk perbaikan organisasi yang dapat memaksimalkan penggunaan kemampuan karyawan. Karyawan yang puas akan lebih produktif, berkomitmen, dan loyal kepada organisasi (Abel, 2013).

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, selain itu kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Locke, 1969). Pendapat ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2015) yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja memiliki beberapa aspek. Menurut Luthans (2006) aspek-aspek kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja. Karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja

rendah memiliki perasaan negative (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja karyawan yang berbeda-beda inilah yang menjadi faktor utama karyawan meninggalkan pekerjaannya. Seperti pendapat Aprilia dkk (2005) ketidakpuasan dalam pekerjaan sering diindikasikan sebagai alasan yang paling utama bagi para profesional untuk meninggalkan pekerjaannya. Adapula Riyanto (2008) yang mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja menjadi pemikiran untuk berhenti karena dengan berhenti dari pekerjaannya saat ini, pekerja tersebut berharap akan mendapat pekerjaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian Ikhwanto (2015) ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensitas *turnover* pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah intensi *turnover*. Penelitian didukung dengan hasil penelitian oleh Kurniawan (2020) terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan PT KPG. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang dimiliki maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan PT KPG. Kemudian penelitian Pawesti dan Wikansari (2017) membuah hasil koefisien korelasi sebesar -0,832 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dan negatif terhadap intensi *turnover* karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan rumusan permasalahan: apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam menambah dan memperkaya temuan di dalam ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri Organisasi mengenai kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan. Dan hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk dijadikan bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan intensi *turnover*.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang tepat untuk hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan mengenai ranah pekerjaan, memahami kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada perusahaan.

