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

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH TURNOVER INTENTION TO THE EMPLOYEE***

**Rizqi Putra Pamungkas**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[18081945@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:18081945@student.mercubuana-yogya.ac.id)

082134406054

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 (R2) 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

# *ASBTRACT*

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 (R2) 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*

**PENDAHULUAN**

Menurut Simamora (2006) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas organisasi yaitu dengan sumber daya manusia atau karyawan memiliki 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).

 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 dibutuhkaan salah satunya dalam dunia pekerjaan. Sehingga gennerasi 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).

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 seach 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). 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).

Peneliti melakukan survei pada hari Sabtu 09 April 2022 kepada 22 karyawan millennial di Yogyakarta dengan menggunakan aspek yang dikemukakakn 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 dipikiran 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 seach 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 (Mobley, 2011). Adaanya 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). 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) membuahkan 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?

**METODE**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam metode ini adalah Skala Likert, yaitu skala yang dalam menjawab pernyataan-pernyataan subjek diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadap isi pernyataan (Azwar, 2015). Metode skala digunakan karena data yang diungkap berupa konstruk psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian dan pernyataan pada skala adalah stimulus yang tertuju pada indikator perilaku serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan diri. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri dari Skala Intensi Berwirausaha dibuat berdasarkan aspek-aspek menurut Mobley (2011) aspek-aspek tersebut meliputi adanya pikiran untuk keluar dari organisasi *(thinking of quitting)*, intensi mencari pekerjaan di tempat *lain (intention to seach for alternatives)*, dan intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit).*.Skala Kepuasan Kerja Luthans (2006) dimensi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja.

Skala Intensi *Turnover* terdiri dari 24 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari rentang 0.968-0.969 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0.970. Dengan demikian skala Intensi *Turnover* merupakan pengukuran yang reliabil. SkalaKepuasan Kerjaterdiri dari 25 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0.930 - 0.934 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0.934. Dengan demikian skala Kepuasan Kerja merupakan pengukuran yang reliabil. Berdasarkan data tentang reliabilitas alpha uji daya beda dari skala Intensi *Turnover* dan Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa skala Intensi *Turnover* dan Kepuasan Kerja tersebut valid dan reliabil sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Hasil pengujian sebagai berikut:

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pada hasil rasio *skewness* (z *skewness*) dan rasio *kurtosis* (z *kurtosis*) pada sebaran data penelitian. Jika nilai z *skewness* dan z *kurtosis* berada dalam rentang -1,96 hingga +1,96 maka sebaran data mengikuti distribusi normal, sedangkan jika nilai z *skewness* dan z *kurtosis* tidak berada dalam rentang -1,96 hingga +1,96 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Adapun hasil perhitungan z *skewness* dan z *kurtosis* dilihat pada Tabel 1. Nilai Rasio *Skewness* dan *Kurtosis*.

Tabel 1. Tabel Nilai Rasio *Skewness* dan *Kurtosis.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Skewness |  |  |  |  |  | Kurtosis |  |  |
|  | Skewness |  |  |  | Std  Skewness |  | Kurtosis |  |  |  | Std  Kurtosis |
| Kepuasan  Kerja | -0.321 |  |  |  | 0.269 |  | -1.086 |  |  |  | 0.532 |
| Rasio |  |  | -1,19 |  |  |  |  |  | -2,04 |  |  |
| Intensi  *Turnover* | 0.240 |  |  |  | 0.269 |  | 1000 |  |  |  | 0.532 |
| Rasio |  |  | 0,89 |  |  |  |  |  | 1,87 |  |  |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai z *skewness* dan z *kurtosis* pada variabel intensi *turnover* adalah 0,89 dan 1,87 berarti berada dalam rentang ± 1,96 pada z *skewness* dan berada dalam rentang ± 1,96 pada z *kurtosis*. Hasil uji normalitas pada variabel perilaku kepuasan kerjanilai z *skewness* dan z *kurtosis* adalah -1,19 dan -2,04 tidak berada dalam rentang ± 1,96 pada z *skewness* dan tidak berada dalam rentang ± 1,96 pada z *kurtosis*. Hasilnya variabel intensi *turnover* dalam perhitungan z *skewness* berarti normal dan pada z *kurtosis* normal. Dan untuk variabel kepuasan kerja nilai perhitungan z *skewness* dan z *kurtosis* sama-sama tidak normal. Menurut Hadi (2015) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh pada hasil akhir, Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka data dikatakan distribusi normal. Berdasarkan penjelasan di atas, maka variabel intensi *turnover* dan kepuasan kerja ke langkah berikutnya yaitu menguji uji linearitas dan uji hipotesis.

Setelah melakukan uji normalitas, kemudian peneliti melakukan uji linearitas untuk mengetahui apakah variabel intensi berwirausaha, *career adaptability* dan dukungan sosial memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji linearitas merupakan pengujian prasyarat yang bertujuan untuk mengetahui hubungan linear dua variabel secara signifikan. Uji linearitas harus dipenuhi dalam pengujian analisis regresi linear berganda. Analisis regresi lienar berganda mempersyarakatkan data pada setiap variabel interikat memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Kaidah untuk uji linearitas adalah apabila nilai signifikansi ≤ 0,050 maka hubungan antara variabel interikat dengan terikat merupakan hubungan yang linear. Apabila nilai signifikansi > 0,050 maka hubungan antara variabel interikat dengan terikat bukan merupakan hubungan

yang linear. Adapun hasil uji lienaritas disajikan sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Model* |  | *Sum of Squares* | *df* | *Mean Square* | *F* | *p* |
| *H₁* | *Regression* | *10419.489* | *1* | *10419.489* | *136.985* | *< .001* |
|  | *Residual* | *5932.898* | *78* | *76.063* |  |  |
|  | *Total* | *16352.388* | *79* |  |  |  |

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja – Intensi *Turnove*

Berdasarkan tabel 2 diketahui hasil uji linearitas untuk variabel perilaku *cybersex* dengan intensitas mengakses konten pornografi diperoleh nilai F = 136.985 dengan signifikansi p =0,001. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* merupakan hubungan yang linear. Dengan demikian, hubungan keduanya memenuhi asumsi linearitas dan dapat dilanjutkan ke pengujian lainnya.

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dengan meggunakan korelasi produk momen *(Pearson product-momment correlation)*:

Tabel 3. Hasil *Pearson Correlations*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pearson's Correlations |  | | |
| Variable |  | Intensi *Turnover* | Kepuasan Kerja |
| 1. Intensi *Turnover* | Pearson's r | — |  |
| 2. Kepuasan Kerja | p-value  Pearson's r | —  -0.798 | — |
|  | p-value | < .001 | — |

| Tabel 15. Tabel Nilai Signifikansi | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | R | | R² | | Adjusted R² | | RMSE | |
| H₀ |  | 0.000 |  | 0.000 |  | 0.000 |  | 14.387 |  |
| H₁ |  | 0.798 |  | 0.637 |  | 0.633 |  | 8.721 |  |
|  | | | | | | | | | |

Berdasarkan tabel 14 diketahui hasil uji *pearson correlations* untuk variabel kepuasan kerjadengan intensi *turnover* diperoleh signifikansi p =0,001 dan berkorelasi -0,798. Hal ini berarti bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover.* Selain itu berdasarkan tabel 15 hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) 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.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode Korelasi *Product Moment Pearson* dengan koefisien korelasi sebesar = -0,798 dengan p < 0,000 (p = 0,000) berarti terdapat hubungan yang negatif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

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) membuahkan hasil koefisien korelasi sebesar -0,832 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dan negatif terhadap intensi turnover karyawan.

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. *Turnover intention* menurut Mujiati dkk, (2016) adalah suatu hasrat atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja yang dapat membuat korelasi dengan intensi *turnover*. Luthans (Kaswan, 2012) menyatakan aspek-aspek dalam kepuasan kerja.

Aspek pertama yaitu pekerjaan itu sendiri pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Jika karyawan merasa mampu untuk menerima tanggungjawab dari pekerjaan yang dibebankan dan karyawan juga merasa yakin bahwa pekerjaannya merupakan bakat dan keterampilannya maka karyawan akan sangat mudah untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan begitupun sebaliknya. Jika pekerjaan itu dirasa membuat karyawan merasa senang maka akan terasa mudah untuk menjalaninya. Menurut Parkes dan Langford (2008), individu yang ingin mencapai work-life balance dalam menjalankan peran harus memiliki ikatan dengan menjaga keseimbangan tangung jawab pada pekerjaan, keluarga, diri sendiri serta dalam kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan.

Aspek kedua yaitu gaji, sejumlah upah atau gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan akan merasa senang jika upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dan merasa gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Hasil penelitian Ilona dan Prabowo (2013) ada hubungan negatif yang sangat signiflkan antara kepuasan terhadap gaji dengan intensi turnover dengan mengendalikan masa kerja. Hal ini ditunjukkan dengan ry(1,2) = -0,821 dengan p sebesar 0,000.

Aspek ketiga yaitu promosi. Kesempatan untuk maju didalam organisasi dilakukan dengan cara promosi. Dalam hal ini karyawan akan senang jika promosi dilakukan secara objektif dan kesempatan untuk meningkatkan karier di dalam organisasi sangat besar. Promosi ditempat kerja dilakukan dengan alasan untuk memotivasi karyawan agar selalu bekerja dengan baik supaya naik jabatan. Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Martoyo 2007). Sedangkan menurut Hasibuan (2012) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajib an hak, status dan penghasilannya semakin besar. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evitamala Sari (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi turnover karyawan.

Aspek keempat adalah pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Apabila atasan dalam memberikan pengarahan dan mengambil keputusan sangat tegas dan objektif maka karyawan akan sangat puas. Atasan yang mengayomi dan mendukung prestasi bawahan akan sangat membuat karyawan merasa senang dan nyaman bekerja dengan atasan. Hasil penelitian Dini (2020) menunjukkan secara bersama-sama bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dapat memprediksi intensi turnover dengan nilai p=0,000 dan F=21,948. Nilai adjusted r square sebesar 0,451 yang berarti gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja mampu memprediksi intensi turnover sebesar 45,1%.

Aspek kelima yaitu rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Jika setiap karyawan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, maka akan tercipta suasana kekeluargaan yang hangat dan situasi yang baik didalam organisasi. Setiap karyawan harus pandai menempatkan diri dan dapat memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja dan lingkungan sekitar. Sedarmayati (2001) menegaskan lingkungan kerja adalahkeseluruhan alat perkakas dan beban yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Apriyanto dan Haryono (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negative lingkungan kerja terhadap turnover intention. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar -0,187 dengan p-value0,047.

Menurut Abdillah (2012) ketertarikan antar karyawan dalam kelompok rendah, kurang adanya jalinan komunikasi antar karyawan, rasa kebersamaan, sikap akrab, hal tersebut akan membuat perubahan sikap pada individu satu dengan yang lainnya. Kenyamanan dalam bekerja sudah tidak dirasakan lagi oleh karyawan, sehingga karyawan cenderung akan mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan dari pekerjaannya sebelumnya *(intensi turnover).*

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat berhubungan dengan intensi *turnover* pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka individu memiliki intensi *turnover* yang rendah dan sebaliknya, apabila individu memiliki kepuasan kerja yang rendah maka individu tersebut memiliki intensi *turnover* yang tinggi. Hal tersebut sesuai dengan 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) membuahkan hasil koefisien korelasi sebesar -0,832 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dan negatif terhadap intensi turnover karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah juga intensi *turnover* pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah intensi *turnover*, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dari intensi *turnover*.

Adapun hasil kategoriasi dapat diketahui bahwa karyawan PT Sumber Wahana Baru yang memiliki intensi *turnover* dalam kategori Dari kategorisasi skala intensi *turnover* bisa diketahui bahwa 38,5% responden orang berada dalam kategori tinggi, dan untuk kategori sedang terdapat 14 orang (17,5%) dan 35 orang (43,8%) yang termasuk kategori rendah. Dari kategorisasi skala kepuasan kerja bisa diketahui bahwa 42,5% responden orang berada dalam kategori tinggi, 51,3% responden orang berada dalam kategori sedang dan 6,3% responden 5 orang berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang. Ditambah lagi dengan koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,637 yang artinya sumbangan variabel kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan 63,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 36,3% disebabkan oleh variabel lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdillah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, *1*(2).

Abel, M. (2013). The social and financial benefits of developing employee satisfaction. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, *17*(2), 83. https://doi.org/10.19030/ijmis.v17i2.7711

Aprilia, Nila, & Robbins. (2005). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan keprilakuan etis terhadap keinginan berpindah pada profesional bidang teknologi informasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *5 (1)*, 23–34.

Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi *turnover*: Peran mediasi kepuasan kerja. *Manajemen Dewantara*, *4*(1), 33-45.

Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, *35*(2), 135–153. https://doi.org/10.1177/001872678203500204

Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *Service Industries Journal*, *31*(8), 1327–1345. https://doi.org/10.1080/02642060903437543

Dini, D. W. (2020). *Hubungan gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

Deloitte. (2018). Deloitte Millenial Survey. *Nippon Ronen Igakkai Zasshi. Japanese Journal of Geriatrics*, *55*(1), Contents1–Contents1. https://doi.org/10.3143/geriatrics.55.contents1

Etnaningtiyas, A. P. (2011). Faktor-faktor yang mepengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung.

Harrison, A. E. (2016). *Eploring miillenial leadhership development: A Rapid Evidence Assessment of Information Communication Technology and Reserve Mentoring Competencies*.

Ikhwanto, J. (2015). Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan.http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056%0Ahttps://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827%0Ainternal-pdf://semisupervised3254828305/semisupervised.ppt%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005%0Ahttp://dx.doi.org/10.10

Ilona, E. A., & Prabowo, S. (2013). Hubungan kepuasan terhadap gaji dengan intensi turnover pada karyawan marketing PT. F. *PSIKODIMENSIA*, *12*(1), 80.

Kurniawan, L. T. (2020). Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT KPG. *Universitas Sanata Dharma*.

Locke. (1969). The natural and causes of job satisfaction. In *Handbook of Industrial and Arganizational Psychology*. Rand Mc Nally.

McGee, M. E., Maki, A. J., Johnson, S. E., Nelson, O. L., Robbins, C. T., & Donahue, S. W. (2008). Decreased bone turnover with balanced resorption and formation prevent cortical bone loss during disuse (Hibernation) in grizzly bears (Ursus Arctos Horribilis). *Bone*, *42*(2), 396–404. https://doi.org/10.1016/j.bone.2007.10.010

Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytical Findings. *Personnel Psychology*, *46*, 259–293.

Mobley. (2011). Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya. PT Pustaka Binaman Pressindo.

Nasution, W. A. (2009). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover pada call center telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*, *4*(1), 1–11.

Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, *3*(2). https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649

Rahmawati, N. P., Syahrudddin, & Idham, S. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Bankaltimtara di Tenggarong. *JEMI*.

Refachlis, M. I., Denta A, M., Puspa, D., Supia, I., & HadiCholichul. (2020). Perilaku intensi turnover pada generasi millenial.

Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *13*(1). https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45

Riyanto, B. (2008). Dasar-dasar pembelanjaan perusahaan (Edisi Keem). Cetakan Kedelapan, Yayasan Penerbit Gajah Mada.

Robbins, & Judge. (2015). Perilaku organisasi (Edisi 16). Salemba Empat.

Simamora, H. (2006). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Keti). Penerbitan STIE YKPN.

Suryaratri, R. D., & Kurniangsih, H. (2016). Stres kerja dan kepuasan kerja bagian sales/penjualan Di PT Telkom Indonesia Tbk. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, *5*(2), 85–90. https://doi.org/10.21009/jppp.052.05

Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di PT.“X”. *Jurnal Empati*, *5*(2), 303-307.

Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, *13*(1), 98.