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

**Nafa Aulia Rahma¹, Domnina Rani Puna Rengganis² ¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta [**¹**Nafauliar@gmail.com](mailto:¹Nafauliar@gmail.com)

# Abstrak

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 rxy = - 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*

*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 rxy*

*=-0782 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:*** *work-life balance, work engagement*

# PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, sarana transportasi merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipasahkan 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 perana 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, memperkukuh persatuan dan kesatuan serta mempengaruhi semua aspek kehidupan. Transportasi dapat membantu meningkatan 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 ojek *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 menyedikan 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 pelajaar dan masyarakat yang lebih percaya menggukan 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. Berikut perbandingannya ;

Go-ride point *bonus* saat memperoleh 12 poin *driver*

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, dapat diketahui bahwa insentif yang diberikan perusahaan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| mendapatkan | 10.000, | 16 | poin | pesaing lebih besar daripada yang |
| mendapatkan | 30.000, | 20 | poin | diberikan oleh Gojek sendiri, hal itu |

mendapatkan 50.000 dan 30 poin mendapatkan 70.000. sedangkan pada perusahaan lain grab ride 8 poin mendapatkan *bonus* 5.000, 10 poin

menyebabkan banyak *driver* yang mengalami *turnover intention* dapat diketahui dari pendapat salah seorang *driver* bernama prima bahwa ia mulai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| mendapatkan | 20.000, | 12 | poin | mempunyai intensi untuk mencari |
| mendapatkan | 35.000, | 15 | poin | pekerjaan yang tetap dan jelas, tidak |

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

harus bermain-main mencari celah bagaimana mendapatkan orderan yang langsung dapat tetapi belum punya pilihan yang pasti atau belum keterima 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 (Cascio 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 (Samsudin Gurning, 2010). Berdasarkan hasil interview dengan 10 *driver* go-jek dapat disimpulkan bahwa fenomena dilapangan *driver* sering sekali melakukan absensi atau tidak bekerja karena applikasi 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. 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. (Randhawa 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. Menurut (Mathis dan Jackson, 2015) *turnover Intention* adalah proses di mana karyawan ingin meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut (Mujiati, dkk, 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 (*thingking 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, dkk (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. Holzer (2017) menyatakan karyawan merefleksikan *turnover intention* yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Dennis (2001) menyebutkan terjadinya *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia- sia karena staf yang baru direkrut

tersebut telah mempunyai keinginan untuk bekerja di perusahaan lain.

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 menghampat *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 pekerjaaan, 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*. Selain itu berdasarkan wawancara

dengan beberapa *driver* go-ride, ketidakpuasan terhadaap 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 bergabungpada PT GOJEK Indonesia cabang Yogyakarta?

# METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah *Driver* gojek yang berusia minimal 18 tahun dan bekerja di wilayah DIY. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Purporsive*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 50 *Driver* gojek wilayah DIY.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu Skala *Turnover Intention* dan Skala Kepuasan kerja. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sebelum digunakan dalam penelitian, Skala *Turnover Intention* dan Skala Kepuasan Kerja. terlebih dahulu dilakukan validitas isi. Menurut

Azwar (2015) validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasikan lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional melalui ahli atau lewat *professional judgement.* Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validitas ini adalah sejauh mana aitem-aitem dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstrak yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

Berdasarkan hasil perhitungan dari daya beda aitem dengan batas kriteria koefisien aitem-total (rix) yang digunakan adalah 0.30. Diperoleh dari *Turnover Intention* koefisien aitem-total (riX) bergerak

0.311 sampai 0.667 dengan reliabilitas sebesar 0.918. Selanjutnya, dari Skala Kepuasan Kerja koefisien aitem-total (riX) bergerak 0.312 sampai 0.679 dengan reliabilitas sebesar 0.909. Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis *product moment*

menunjukkan koefisien korelasi (rxy)

sebesar – 0.782 (p = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dengan *work engagement* pada anggota Sabhara Polda DIY. Semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi *work engagement,* sebaliknya semakin rendah *work-life balance* maka semakin rendah *work engagement.* Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian qbal, dkk. (2017) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* dapat mempengaruhi work engagement seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian Kangure (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan tingkat *engagement* yang dimiliki seseorang. Hasil penelitian Larasatid dan Hasanati (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *work engagement.* Lebih lanjut, penelitian tersebut memberikan hasil bahwa semakin seseorang mampu menyeimbangi setiap komponen

dikehidupannya maka akan lebih memiliki work engagement yang tinggi dengan semangat, berdediaksi, dan menimbulkan rasa senang saat beekrja. Sebaliknya, seseorang yang sulit menyeimbangi setiap hal dalam hidupnya maka semakin rendah *work engagement* didalam dirinya sehingga semangat menurun, kurang antusian menghadapi tantangan kerja, dan merasa waktu lama berlalu yang membuatnya sulit berkonsentrasi saat menjalani pekerjaan.

Kategorisasi skor setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki skor *work engagement* yang rendah sebesar 39% (39 subjek) dan *work-life balance* yang rendah sebesar 42% (42 subjek). Menurut Ampem dan Solomon (2018) *work-life balance* yang rendag membuat seseorang (anggota sabhara) sulit menyeimbangkan kehidupan dalam bekerja dan diluar pekerjaan akan membuatnya memilih salah satu dari kedua peran gandanya sehingga salah satunya harus diabaikan. Kangure (2014) mengemukakan seseorang yang sulit menyeimbangkan kehidupan kerja

dan non-kerja membuatnya *disengaged* dengan mudah lelah dalam menjalani aktivitas kerjanya, tidak menunjukkan dedikasinya, rendahnya fokus kerja konsentrasi saat, dan performa kerja menurun (Greenhaus, dkk., 2003). Hudson (2005) mengemukakan tiga aspek *work-life balance* yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *statisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Pertama, aspek *time balance* (keseimbangan waktu) merupakan keseimbangan waktu untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu (Hudson, 2005). Kangure (2014) menjelaskan apabila seseorang memiliki waktu terlalu lama saat bekerja maka sulit untuk mendapatkan kesejahteraan pada kehidupan sosialnya, sulit memiliki waktu untuk diri sendiri maupun orang lain, dan sulit membagi waktu untuk terlibat dengan kegiatan- kegiatan yang ada di sekitarnya. Kondisi ini dapat menimbulkan *disengaged,* dimana seseorang akan mengalami penurutnan konsentrasi saat bekerja, performa kerja semakin

menurut, dan sulit menunjukkan kesediaan mencapai tujuan organisasi lebih cepat (Bakker, dkk., 2008)

Tujuan organisasi dapat di capai apabila anggotanya menerapkan aspek *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) yaitu menyangkut pada keseimbangan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi (Hudson, 2005). Menurut Schaufeli, dkk. (2001) jika seseorang (anggota sabhara) dominan hanya memilih dalam satu hal saja yaitu bekerja maupun diluar kerja saja maka menjadikannya tidak peduli dengan sekelilingnya, lebih menutup diri, bahkan hubungan yang telah dibangun akan semakin renggang sehingga *work enagagement*-nya semakin rendah. Albrecht (2010) menyatakan *work enagagement* yang rendah dapat membuat karywan merasa tertekan bekerja, mudah lelah, kesulitan menghadapi tugas-tugas yang berat, dan hilangnya kegigihan saat menjalankan tugas.

Seseorang (anggota sabhara) akan konsisten menunujukkan kegigikan apabila memiliki aspek

*stsatisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) yaitu keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi (Hudson, 2005). Oludayo, dkk. (2018) menyatakan jika seseorang tidak puas dengan keseimbangan kehidupan yang dijalani maka akan merasakan ketidakpuasan terhadap kehidupan pribadi yang harus terkuras oleh pekerjaan dan seseorang merasakan kejenuhan ketika harus terus menerus dihadapkan denagn banyak tuntutan tugas sehingga terjadilah *disengaged*. Menurut Waclawska (2018) *disengaged* menjadikan seseorang (angota sabhara) mudah mengeluh ketika diberikan tugas tambahan, mudah melepaskan diri dari peran kerja, dan kurang bersdia memberikan optimalisasi hasil kerja.

# KESIMPULAN

PT. Gojek Indonesia merupajan 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, menunjukan 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 ditunjukan dengan koefisien korelasi (rxy) = - 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* menunjukan 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.

# SARAN

Berdasarkan hasil penelituan 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 keperusahaan lainnya.

1. 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.

1. 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*.

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*.

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

Organizazional 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*.

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*.

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 Universuras 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,Ko

mpensasi 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 Manajement. Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikan Gaji. Jakarta.

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).