

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan ritel di Yogyakarta. Subjek penelitian adalah karyawan ritel dengan karakteristik yang telah bekerja minimal enam bulan sebanyak 114 subjek. Pengambilan subjek menggunakan *sampling purposive* dengan data yang dikumpulkan menggunakan instrumen Skala *Turnover Intention* dan Skala Kepuasan Kerja. Analisis data menggunakan korelasi *Spearman's rho* yang menunjukkan hasil koefisien sebesar  $-0,527$  ( $p = 0,000$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, sehingga hipotesis penelitian diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan. Besarnya sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 49,9%, sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti ketidaknyamanan kerja, dorongan dari keluarga, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

**Kata kunci :** *turnover intention*, kepuasan kerja, karyawan ritel

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between job satisfaction and turnover intention among retail employees in Yogyakarta. The subjects were 114 retail employees with characteristics who had worked for at least six months. Subjects were selected using purposive sampling with data collected using the Turnover Intention Scale and Job Satisfaction Scale instruments. Data analysis used Spearman's rho correlation which showed a coefficient of -0.527 ( $p = 0.000$ ). These results indicate that there is a significant negative relationship between job satisfaction and turnover intention, so the research hypothesis is accepted. The higher the job satisfaction in employees, the lower the turnover intention felt by employees, conversely, the lower the job satisfaction in employees, the higher the turnover intention in employees. The effective contribution of job satisfaction to turnover intention is 49.9%, while the remaining 50.1% is influenced by other factors not examined in this study, such as job discomfort, encouragement from family, and work-life balance.*

**Keywords:** *turnover intention, job satisfaction, retail employees*