

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi

Dita Anastia*; Zulfina Adriani; Rts Ratnawati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

**E-mail korespodensi: dittaanastia2000@gmail.com*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on turnover intention in PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. This type of survey research with a quantitative approach. The sample in this study were 42 sales employees in PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Samples were taken with the Slovin formula. Data were collected by using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression. The results of this study, it is known that the level of employee job satisfaction has a significant negative effect on the occurrence of turnover intention. The higher the job satisfaction, the lower the level of turnover intention in the company. Based on the results of this study, it is expected that PT. International Pahala Otomotif Dipo to maintain employee job satisfaction so that employees are not comfortable working and there is no intention to leave the company.

Keywords : *Job satisfaction, turnover intention*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. Jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Sampel diambil dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini, diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap terjadinya turnover intention. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah tingkat turnover intention pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan bagi PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan agar tidak karyawan nyaman bekerja dan tidak ada niat untuk keluar dari perusahaan.

Kata kunci : *Kepuasan kerja, turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan perusahaan. Jalan atau tidaknya suatu perusahaan sangat di tentukan oleh sumber daya manusianya. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan tidak nyaman di perusahaan, kurang semangat bekerja dan akhirnya mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*). *Turnover intention*

merupakan suatu pekerja cenderung memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain. “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri” Siregar (2006: 214).

PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan otomotif, suku cadang dan service kendaraan mobil Mitsubishi yang terletak dipusat kota Jambi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Deni selaku staf HRD PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif pada tanggal 1 Desember 2020 menyatakan bahwa fenomena mengenai *turnover* karyawan di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif kerap terjadi terutama pada karyawan sales. Fenomena *turnover* pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif ini cukup mengundang perhatian, karena banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* tersebut terutama kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan dimana para karyawan merasa senang, nyaman, puas atas pekerjaannya dan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti upah, pujian, promosi jabatan. Martoyo (2000:142), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh para karyawan yang bersangkutan.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya begitupula sebaliknya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan dan menurunnya kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berperan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta kepuasan kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menghindari terjadinya *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* (Muamarah 2012).

KAJIAN PUSTAKA

Turnover intention

Menurut Zeffane (Taufan, 2014), arti *intention* yaitu niat atau keinginan yaitu timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela.

Abdillah (2012) *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda” senada dengan hal tersebut.

Siregar (2006) “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja yang ada, serta tingginya biaya pengelolaan SDM, seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Menurut beberapa devinisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Indikator *Turnover Intention*

Niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*Turnover Intention*) Oleh Harnoto dalam Mawarni (2016) dapat diukur dengan lima indikator :

Absensi Meningkat

Tingkat absensi karyawan yang memiliki niat untuk melakukan pindah kerja ditandai dengan tingkat absensi yang meningkat.

Mulai malas dalam bekerja.

Karyawan mulai malas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan mulai membandingkan dengan dengan pekerjaan lain.

Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Terjadi pelanggaran Peraturan perusahaan yang telah menjadi standart opretional prosedur perusahaan.

Peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang memiliki niat untuk pindah menjadi sestif terhadap kebijakan pimpinan, apa lagi hal ini berkaitan dengan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Indikasi terjadinya turnover intention dapat juga diprediksi melalui perilaku positif karyawan. Karyawan menjadi giat dalam menjalankan pekerjaannya justru menunjukan karyawan akan melakukan turnover.

Kepuasan kerja

Menurut Handoko (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Senada dengan Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai teritnggi.

Dapat disimpulkan dari definisi diatas kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dimana para karyawan merasa senang, nyaman, puas atas pekerjaannya dan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti upah, pujian, promosi jabatan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (dalam Novita dkk 2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu:

Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri

Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut: a)Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat, b)Karyawan menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan, c)Karyawan mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.

Kepuasan terhadap pemberian gaji

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan

administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

Kepuasan terhadap promosi

Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Kepuasan terhadap atasan

Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

Kepuasan terhadap rekan kerja

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Alasan penggunaan jenis penelitian survei karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen yang berhubungan dengan kuesioner, seperti yang dijelaskan oleh Singarimbun (dalam Nita dkk 2006:3), “penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.” Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

POPULASI

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif yang berjumlah 73 Karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan dihitung dengan rumus Slovin.

Teknis analisis data

Uji Validitas dan Reliabilitas, digunakan untuk mengetahui adanya tanggapan dari responden.

Analisis Statistik Deskriptif, menurut Sugiyono (2009:147) merupakan analisis dengan menggunakan keterangan akan data yang diperoleh.

Analisis Regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait

Uji Hipotesis a) Uji t digunakan untuk menguji apakah pertanyaan hipotesis benar. b) Uji r untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Item	r hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0.724	0,304	Valid
Y1.2	0.692	0,304	Valid
Y2.1	0.730	0,304	Valid
Y2.2	0.738	0,304	Valid
Y3.1	0.770	0,304	Valid
Y3.2	0.713	0,304	Valid
Y4.1	0.796	0,304	Valid
Y4.2	0.739	0,304	Valid
Y5.1	0.738	0,304	Valid
Y5.2	0.596	0,304	Valid

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.663	0,304	Valid
X1.2	0.733	0,304	Valid
X2.1	0.704	0,304	Valid
X2.2	0.708	0,304	Valid
X3.1	0.680	0,304	Valid
X3.2	0.746	0,304	Valid
X4.1	0.682	0,304	Valid
X4.2	0.739	0,304	Valid
X5.1	0.691	0,304	Valid
X5.2	0.685	0,304	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Variabel	Jumlah indikator	Nilai alpha	Ketentuan	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	10	0,920	> 0,6	Valid
Kepuasan Kerja	10	0,928	> 0,6	Valid

Uji reabilitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (constant)				6.965	.000
KEPUASAN	37.242	5.347			
	-.486	.124	-.526	-3.907	.000

Nilai dari *Alpha Cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah ada sebelumnya maka semua variabel yang dipakai pada penelitian sudah reliabel.

Regresi linier sederhana

Persamaan menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Nilai konstanta sebesar 37,242 menyatakan jika kepuasan kerja nilainya 0 maka turnover intention sebesar 37,242. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar - 0,486 yang artinya jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar satu persatuan maka turnover intentions akan mengalami peningkatan sebesar - 0,486.

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.242	5.347		6.965	.000
KEPUASAN	-.486	.124	-.526	-3.907	.000

Dari tabel diatas hasil perhitungan didapat nilai t hitung $-3,907 \geq t$ tabel 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang negatif dan signifikan dari variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (turnover intentions).

Koefisien determinasi

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel turnover intentions dapat dilihat koefisien determinasi (R square) sebesar 0,276 yang berarti variabel independent (kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 27,6% dan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.276	.258	5.316

PEMBAHASAN

Gambaran kepuasan kerja dan turnover intention

Hasil dari gambaran *turnover intention* yang didapat dari hasil rata rata kuesioner menunjukkan bahwa *turnover intention* di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi sangat rendah. Skor terendah ditunjukkan pada dimensi pelanggaran tata tertib kerja, hal ini membuktikan dengan tingginya kepuasan kerja menurunkan keinginan para pekerja untuk melakukan tata tertib yang berlaku. Sedangkan skor tertinggi ditunjukkan pada dimensi protes terhadap atasan, meskipun mendapatkan skor tertinggi tetapi dimensi protes terhadap atasan masih masuk dalam kategori sangat tidak tinggi. karyawan untuk protes terhadap atasan menurun.

Hasil dari gambaran kepuasan kerja yang didapat dari hasil rata rata kuesioner menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi sangat baik. Skor tertinggi ditunjukkan pada item atasan. Hal ini membuktikan bahwa adanya kesejahteraan antara atasan dan karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Sedangkan skor terendah ditunjukkan pada item pekerjaannya sendiri, hal ini membuktikan bahwa adanya tanggung jawab yang berat di dalam pekerjaannya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis variabel kepuasan kerja (X) dapat diketahui bahwa karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi, karena adanya kesejahteraan dan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Berdasarkan hasil analisis variabel *turnover intention* (Y) dapat diketahui bahwa karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif memiliki tingkat turnover intention yang sangat rendah. Hal ini dilihat dari semua item pada pertanyaan kuesioner yang menunjukkan bahwa tingkat turnover intention berada tingkat yang sangat rendah.

Berdasarkan hasil dari analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui uji t dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} -3,907 \geq t_{tabel} 2,021$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Valentina Ade Putri (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap adanya *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari serangkaian uji yang telah dilakukan dengan melakukan perhitungan menggunakan *software statistic* SPSS memberikan kesimpulan sebagai berikut :

Hasil rata rata kuesioner menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi sangat baik. Sehingga, keinginan untuk keluar dari pekerjaannya tidak tinggi.

Berdasarkan hasil dari analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui uji t dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Berdasarkan data yang telah diteliti, *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya 47,8% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

Saran

Maka diharapkan bagi pimpinan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif untuk memberikan tanggung jawab sesuai tugas yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan harus lebih memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan agar tidak terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan data yang telah diteliti, *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya 47,8% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain yang belum tercantum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia* Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Mawarni. (2016). Analisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dealer honda. *JEMI Vol 16/ No 2*.
- Muamarah, H. S., & Kusuma, I. W. (2012). Pengaruh iklim etis organisasi dan stres kerja terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan kerja. *Jurnal BPPK: Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan*, 5, 77-90.
- Sari, N. R. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(1).
- Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Telekomunikasi indonesia, tbk witel jatim selatan, malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38-46.
- Siregar, A. (2006). Manajemen sumber daya manusia. Malang: UMM pres.
- Taufan, N (2014). Analisis pengaruh stres kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) studi pada main dealer shop Pt. Rodasakti Suryaraya. Fakultas Ekonomi Universitas Mataram.



© 2021 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)