

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. S

Ramadhan Maulana Gustianto *, M. Ilmi Hatta

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ramdanmaulana2020@gmail.com, m.ilmi.hatta@gmail.com

Abstract. *Turnover intention* is the level of employee's desire to stop working at a company (Mobley, 2011). This research was conducted to determine the level and influence of job satisfaction on turnover intention among PT S.'s employees. The research method in this research is causality. The measuring instrument in this research for job satisfaction uses a measuring instrument adapted by Nur Setiawan and Tobing (2022) from Luthans' theory (2006) and for turnover intention uses a three-item turnover intent questionnaire adapted by Abid & Butt and translated by Farhan Farisan (2022) from the theory of Mobley and Hellingsworth (1978). The results of the analysis show a significant negative relationship between job satisfaction and turnover intention ($P = 0.002 < 0.05$), with a contribution of 19%. This shows that increasing job satisfaction has a direct impact on reducing turnover intention.

Keywords: *Turnover intention, Job satisfaction, PT. S.'s Employee.*

Abstrak. *Turnover intention* merupakan tingkat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja di suatu perusahaan (Mobley, 2011). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat dan pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. S. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kausalitas. Alat ukur pada penelitian ini untuk *job satisfaction* memakai alat ukur yang diadaptasi oleh Nur Setiawan dan Tobing (2022) dari teori Luthans (2006) dan untuk *turnover intention* memakai kuesioner *three-item turnover intent questionnaire* yang diadaptasi Abid & Butt dan diterjemahkan oleh Farhan Farisan (2022) dari teori Mobley dan Hellingsworth (1978). Hasil analisis menunjukkan hubungan signifikan negatif antara job satisfaction dan turnover intention ($P = 0,002 < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 19%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan job satisfaction berdampak langsung pada penurunan *turnover intention*.

Kata Kunci: *Turnover intention, Job satisfaction, Karyawan PT. S.*

A. Pendahuluan

Berdasarkan data bersumber dari Mercer, perusahaan di Asia Tenggara khususnya Indonesia memiliki kesulitan mempertahankan karyawannya, ini mendukung data bahwa peristiwa turnover di Indonesia masih cukup sering terjadi. Rendahnya kepuasan terhadap gaji, tunjangan, dan perkembangan karir yang kurang berpotensi menjadi alasan utama turnover pada karyawan (Mercer, 2021). Data survei dari Badan Pusat Statistik menunjukkan terjadi peningkatan turnover karyawan pada tahun 2019 5,14% mengalami peningkatan menjadi 7,56% pada tahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2021)(Ramadhani & Mubarak, 2023)

Menurut hasil dari survey Badan Pusat Statistik Kota Bandung, Warga yang memili pekerjaan terdata 1.202,5 ribu orang, jumlah ini menurut sebanyak 96,0 ribu orang dari Agustus 2022. Sektor jasa seperti perhotelan dan food service merupakan lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan sebanyak 52,8 ribu orang (Badan Pusat Statistik Kota Bandung, 2023). Setelah dilakukan wawancara dengan Human Resource PT. S, ditemukan data Pada tahun 2022 9 karyawan meninggalkan perusahaan dan pada tahun 2023 terdapat 6 karyawan meninggalkan perusahaan(Darmawan & Dwarawati, 2023)

Meningkatnya turnover pada karyawan menunjukkan bahwa ada faktor yang menyebabkannya, misalnya faktor pekerjaan dan kondisi psikologis individu (Gumilang dan Baidun dalam Hermawan (2024). Turnover intention yaitu predetermination atau niatan dari karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan (Puangyoykeaw dan Nishide, 2015). Turnover intention mengarah pada pandangan individu tentang masa depan mereka di perusahaan atau organisasi, apakah karyawan bertahan di perusahaan atau memilih untuk keluar dari perusahaan (Cotton & Turtle, 1986). Turnover intention merupakan niatan dari karyawan untuk berpindah pekerjaan atau keluar dari perusahaan saat ini demi mencari peluang yang lebih baik, sering kali disebabkan oleh perasaan tidak nyaman di tempat kerja. (Cotton & Turtle, 1986)(Kurnia & Mardawan, 2023)

Sebelum mencari strategi untuk menekan turnover intention pada karyawan, perusahaan perlu mengetahui dan meninjau faktor atau penyebab yang berpengaruh turnover intention pada karyawan terlebih dahulu. Turnover intention sendiri yaitu niat atau kecenderungan yang menjadi penyebab karyawan meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang memiliki potensi lebih bag di masa mendatang (Nafiudin & Umdiana, 2017). Salah satunya yaitu job satisfaction, dimana jika job satisfaciton meningkat maka akan terjadi penurunan pada tingkatan turnover intention (Firdaus & Lusiana, 2020). Hal ini mendukung hasil penelitian dari Jessica dan Suyana (2022) menunjukkan semakin tinggi tingkatan job satisfacton, maka tingkatan turnover intention akan menurun atau semakin rendah. Job satisfaction merupakan pandangan karyawan tentang potensi pekerjaan untuk memberikan hal yang dinilai penting bagi individu tersebut (Luthans, 2006). Job satisfaction menurut Locke merupakan hasil penilaian individu dari pekerjaan atau pengalaman kerja individu yang dapat menghasilkan emosi gembira atau positif (Luthans, 2011). Individu yang mempunyai perasaan positif tentang pekerjaannya merupakan individu dengan tingkatan job satisfaction yang tinggi, sementara individu yang mempunyai perasaan yang negatif tentang pekerjaannya merupakan individu dengan tingkatan job satisfaction yang rendah (Handoko, 2014).

Hasil penelitian dari Renardi Elfenso dan Kurniawati W. Andani (2022) menunjukkan bahwa semakin rendah job satisfaction pada karyawan semakin tinggi niat untuk meninggalkan pekerjaan dan sebaliknya. Renardi Elfenso dan Kurniawati W. Andani (2022) penelitian kepada karyawan bank dengan jumlah 100 responden. Hasil penelitian tersebut ditemukan job satisfaction terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil penelitian dari Jessica & Suyasa (2022) terdapat hubungan yang negatif signifikan antara job satisfaction dan turnover intention. Hubungan negatif ini berarti jika tingkat job satisfaction semakin tinggi, variabel turnover intention akan semakin rendah dan begitupun sebaliknya. Hal ini didukung oleh Penelitian oleh Li et al. (2020) untuk mengurangi tingkat turnover intention, salah satu cara yang efektif adalah dengan meningkatkan job satisfaction pada karyawan.

Pada beberapa penelitian ditemukan hasil data job satisfaction memiliki hubungan positif dengan turnover intention. Misalnya pada penelitian Suwondo & Tandiyono (2023) menunjukkan job satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Penelitian ini mendapat angka Nilai koefisien regresi 1.033, sedangkan besaran pengaruhnya adalah 0.000. Berdasarkan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention. Dalam penelitian Oley (2023) menunjukkan data job satisfaction memiliki pengaruh positif

namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Artinya penelitian ini perlu dilakukan analisis lebih lanjut karena data yang dihasilkan tidak signifikan.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan, penelitian pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention menghasilkan hasil penelitian yang berbeda-beda. Tingkat konsistensi dari hasil penelitian yang rendah, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan hasil penelitian lain menunjukkan adanya hubungan negatif mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang diharapkan dapat membantu dan berkontribusi khususnya dalam pemahaman terkait hubungan antara job satisfaction dengan turnover intention.

Faktor-faktor yang berpengaruh kepada Turnover intention yaitu Faktor individual, job satisfaction, menyangkut aspek-aspek tertentu, yakni job satisfaction seperti sistem gaji, satisfaction karyawan terhadap bobot pekerjaannya, satisfaction karyawan terhadap peluang untuk promosi jabatan, ataupun satisfaction karyawan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya dan komitmen organisasional (Mobley, 1990). Menurut survei Michael Page penyebab seseorang mengundurkan diri dari pekerjaannya menunjukkan 63% disebabkan oleh ketidakpuasan pada gaji, jenjang karir, work life balance, tidak cocok dengan strategi perusahaan, ketidakpuasan dengan peran saat ini dan keinginan untuk mendapat keuntungan finansial yang lebih baik (Dataid, 2023). Karena itu, pada penelitian ini mengambil variabel job satisfaction.

Penelitian Jessica dan Suyasa (2022) menyarankan penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian pada perusahaan di Indonesia karena sumber data yang diteliti masih memakai data yang bersumber dari luar negeri. Karena itu, peneliti mengambil subjek perusahaan di Indonesia khususnya di daerah Bandung. Inkonsistensi hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh positif sedangkan jurnal lainnya menunjukkan hasil pengaruh negatif menjadi dasar bagi peneliti untuk meneliti "Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. S".

Berdasarkan pendahuluan yang telah dijelaskan diatas, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat Job Satisfaction pada Karyawan PT. S?
2. Bagaimana tingkat Turnover Intention pada Karyawan PT. S?
3. Apakah Job Satisfaction memiliki pengaruh dan bagaimana tingkatannya kepada Turnover Intention pada Karyawan PT. S?

B. Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kausalitas, penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention.

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis serta mengidentifikasi pola dan hubungan antar variabel.

Alat ukur untuk mengukur job satisfaction memakai alat ukur yang disusun dari dimensi teori Luthans (2006) oleh Nur Setyawan & Rahel Tobing (2022). Alat ukur menggunakan skala likert yang berisikan 40 item pertanyaan yang dibagi menjadi beberapa indikator rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji, dan pekerjaan itu sendiri.

Alat ukur turnover intention pada penelitian ini memakai kuesioner three-item turnover intent questionnaire yang diadaptasi Abid & Butt (2017) berdasarkan teori dari Mobley dan Holingsworth (1978) dan diterjemahkan oleh Farhan (2022). Alat ukur telah dilakukan uji validitas dan menunjukkan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.674 yang berarti reliabel. Three-item turnover intent questionnaire memiliki 3 item yang terdiri dari empat komponen yaitu thinking of quitting, intention to search alternatives, dan intention to quit.

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan aktif PT. S dengan jabatan karyawan atau setara yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan purposive sampling karena hanya memakai jabatan karyawan saja.

Teknik analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh antara job satisfaction dengan turnover intention. Analisis regresi linier sederhana menggunakan aplikasi JASP.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Job Satisfaction pada Karyawan PT. S

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *Job Satisfaction*

<i>Job Satisfaction</i>	N	%
Rendah	5	11.11%
Tinggi	40	88.89%

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa 40 orang karyawan (88.89%) memiliki tingkat *job satisfaction* tinggi, sehingga didapatkan kesimpulan mayoritas karyawan PT. S memiliki tingkat *job satisfaction* tinggi.

Gambaran *Turnover Intention* pada Karyawan PT. S

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Turnover Intention*

<i>Turnover Intention</i>	N	%
Rendah	35	77.78%
Tinggi	10	22.22%

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa 35 karyawan PT. S (77.78%) memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Sehingga didapat kesimpulan bahwa mayoritas karyawan PT. S memiliki tingkat *turnover intention* rendah.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap *Turnover Intention*

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
H ₁	Regression	39.993	1	39.993	10.323	0.002
	Residual	166.585	43	3.874		
	Total	206.578	44			

Berdasarkan tabel 3, diketahui nilai P= 0.002 atau dibawah 0,05. Sehingga. Hipotesis statistik H₁ diterima dan H₀ ditolak, sehingga didapatkan kesimpulan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tabel 4. Hasil Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	2.167
H ₁	0.440	0.194	0.175	1.968

Berdasarkan tabel hasil determinasi, diketahui nilai R² = 0.194 yang artinya variabel *job satisfaction* memiliki peranan sebesar 19.4% terhadap *turnover intention* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5. Hasil Uji Nilai Koefisien

Model		Unstandardized	Standard error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	5.822	0.323		18.025	<.001
H ₁	(Intercept)				5.637	<.001
	<i>Job Satisfaction</i>	-0.057	0.018	-0.440	-3.213	0.002

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien, diketahui nilai p value < 0.05 atau $0.002 < 0.05$ dan *output standardized* atau nilai beda Kelekatan pada *job satisfaction* sebesar -0.440, dan nilai *Unstandardized* sebesar -0.057. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh dari *job satisfaction* berkorelasi secara negatif, artinya semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin rendah *turnover intention*.

Tabel 6. Persamaan Regresi Sederhana

	Y	=	A	+	B	X
1	5.822		5.822		-0.057	0
2	5.765		5.822		-0.057	1
3	5.708		5.822		-0.057	2
4	5.651		5.822		-0.057	3
5	5,594		5.822		-0.057	4

Keterangan :

Y = Turnover Intention

A = Koefisien Intercept

X = Job Satisfaction

B = Koefisien Regresi

Pada tabel diatas dapat dilihat, nilai koefisien regresi negatif (-0.057) sehingga jenis pengaruhnya yaitu negatif. Hal ini dibuktikan semakin bertambahnya variabel X maka semakin berkurangnya variabel Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan semakin tinggi tingkat *job satisfaction* maka semakin rendah *turnover intention*.

Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Setelah memakai uji regresi linier sederhana, didapatkan hasil yaitu nilai P-value = $0.002 < 0.05$ yang artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang mana hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Jessica & Suyasa (2022) dan juga Elok & Umi (2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin rendah *turnover intention*. Peneliti juga menemukan hasil variabel *job satisfaction* memiliki peranan sebesar 19.4% terhadap *turnover intention* dan 80.6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain Hasil dari koefisien regresi untuk melihat pengaruh variabel X dan Y menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *job satisfaction* terhadap *turnover intention* negatif, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menurunkan tingkat *turnover intention* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan. Tinggi rendahnya *job satisfaction* mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention*, semakin tinggi tingkat *job satisfaction* semakin rendah tingkat *turnover intention*, begitu juga sebaliknya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan PT. S, terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Job satisfaction pada sebagian besar karyawan PT. S termasuk dalam kategori tinggi
2. Turnover intention pada sebagian besar karyawan PT. S termasuk dalam kategori rendah
3. Terdapat hubungan signifikan sebesar 19.6% antara variabel job satisfaction dan turnover intention. Dan juga terdapat hubungan negatif antara job satisfaction dan turnover intention yang mana artinya jika job satisfaction tinggi maka turnover intention rendah dan sebaliknya.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih pada kang Dr. M. Ilmi Hatta, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing, yang telah mendampingi dan membantu peneliti dari awal sampai penelitian ini selesai. Peneliti juga berterima kasih pada Sita Rositawati, Dra., M.Si selaku wali dosen peneliti, yang telah membimbing dan memotivasi peneliti dari awal perkuliahan. Tidak lupa juga peneliti berterima kasih kepada pihak-pihak yang sudah membantu peneliti.

Daftar Pustaka

- Abednego, K. S., Gunawan, E. A., & Widjaja, D. C. (2019). Pengaruh schedule flexibility terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel perantara di surabaya plaza hotel.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020. [Laporan Statistik]. Badan Pusat Statistik.<https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Badan Pusat Statistik Kota Bandung. (2023). Data Demografi dan Sosial Ekonomi 2023. [Laporan Statistik]. <https://bandungkota.bps.go.id/data-demografi>.
- Darmawan, S. A., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 131–138. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2952>
- Kurnia, S. N., & Mardiwani, O. (2023). Hubungan Antara Employee Engagement dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Y dan Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 109–116. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2753>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jessica, P. Tommy Y. S. Suyasa. (2022). Hubungan Job satisfaction dengan Turnover intention (Studi Meta-analisis).
- Luthans, F. (2006). Organizational Behavior. McGraw-Hill.

- Oley, S., Tewal, B., & Dotulong, L. (2023). Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel).
- Rahmadani L. Alfina & Mulyana O. Prabandini (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT X.
- Ramadhani, A. F., & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 125–130.
<https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2766>
- Abednego, K. S., Gunawan, E. A., & Widjaja, D. C. (2019). Pengaruh schedule flexibility terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel perantara di surabaya plaza hotel.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020. [Laporan Statistik]. Badan Pusat Statistik.<https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Badan Pusat Statistik Kota Bandung. (2023). Data Demografi dan Sosial Ekonomi 2023. [Laporan Statistik]. <https://bandungkota.bps.go.id/data-demografi>.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jessica, P. Tommy Y. S. Suyasa. (2022). Hubungan Job satisfaction dengan Turnover intention (Studi Meta-analisis).
- Luthans, F. (2006). Organizational Behavior. McGraw-Hill.
- Oley, S., Tewal, B., & Dotulong, L. (2023). Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel).
- Rahmadani L. Alfina & Mulyana O. Prabandini (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT X.
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Generasi Migilenial. *Jurnal Psikologi*.

Suwondo & Tandiyana (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia.