

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KECENDERUNGAN *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. ISS
INDONESIA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

KHAIRANI

13.860.0277



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2017

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA
DENGAN KECENDERUNGAN *TURNOVER*
PADA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA
CABANG MEDAN

NAMA MAHASISWA : KHAIRANI

NPM : 13.860.0277

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

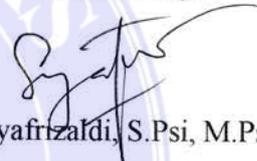
KOMISI PEMBIMBING

Pembimbing I



(Dr. Nur'aini, MS)

Pembimbing II



(Syafirzaldi, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui:

Kepala Bagian



(Syafirzaldi, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus

14 Juni 2017

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada tanggal

14 Juni 2017

Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

1. Ketua : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi M.Si :
2. Sekretaris : Rahma Fauziah, M.Psi, Psikolog :
3. Penguji I : Dr. Nur'aini, MS :
4. Penguji II : Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi :

Tanda Tangan



LEMBAR PERNYATAAN

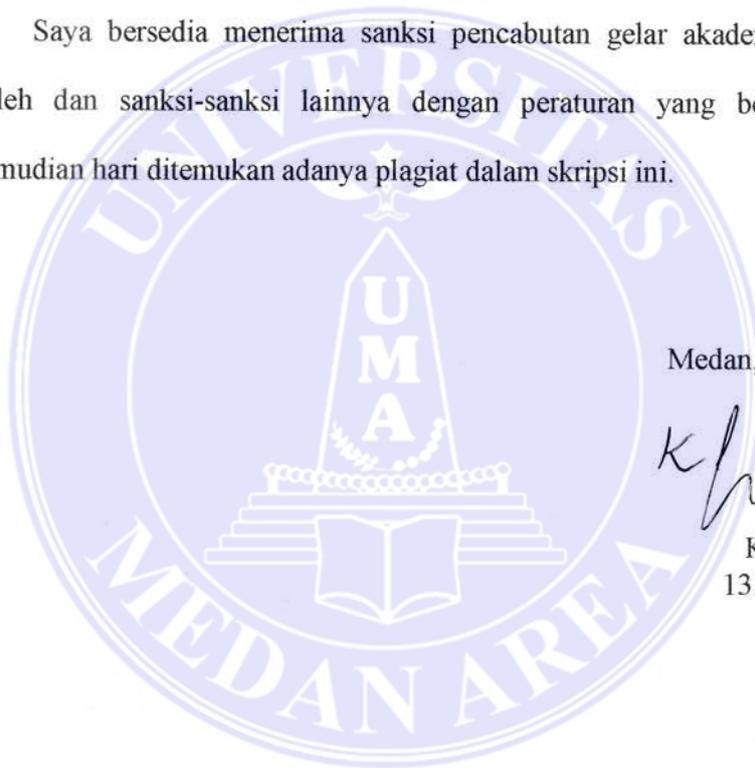
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 Juni 2017



Khairani
13.860.0277



**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH
TURNOVER INTENTION ON THE EMPLOYEES OF PT. ISS
INDONESIA BRANCH MEDAN**

ABSTRACT

Khairani
13.860.0277

Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

*This research aims to understand the relationship between job satisfaction with turnover intention on the employees of PT. ISS Indonesia Branch Medan. Sampel in this research is the employees of PT. ISS Indonesia Branch Medan works in the area Unit Induk Pembantu PLN II amounted 37. The measure used is the scale of job satisfaction that consists of 37 items ($\alpha=0,939$) and the scale of turnover intention that consists of 31 items ($\alpha=0,929$). Data analysis technique which use is *r* Product Moment. Based on the result of data analysis, obtained that the hypothesis of the proposed is accepted, that there are a negative relationship between job satisfaction with turnover intention on the employees. Meaning the higher job satisfaction on the employees then the low turnover intention on the employees. This is evidenced through analysis of the end with a value or coefficient determinant of $(R_{xy}) = -0,677$ and coefficient determinant of $(R^2_{\hat{y}} = 0,458$ with $P=0,000 < 0,050$. Coefficient determinant ($R^2_{\hat{y}} = 0,458$ shows that the job satisfaction of the work related to turnover intention of 45,8%. Furthermore the mean hipotetik = 92,5 and mean empirik = 126,57 as well as standart deviation of = 12,705 is known that the job satisfaction is high. While turnover intention the mean hipotetik = 77,5 and mean empirik 53,84 as well as standart deviation of=12,183 is known that the turnover intention is low.*

Keywords: *Job Satisfaction, Turnover Intention, Employees.*

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KECENDERUNGAN *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. ISS
INDONESIA CABANG MEDAN**

ABSTRAK

**Khairani
13.860.0277**

**Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik hubungan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan yang bekerja di area unit induk pembantu PLN II yang berjumlah 37 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala Kepuasan kerja yang terdiri dari 37 item ($\alpha=0,939$) dan skala kecenderungan *turnover* terdiri dari 31 item ($\alpha=0,929$). Analisis data menggunakan teknik *r Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah kecenderungan *turnover* pada karyawan. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien (R_{xy}) = -0,677 dan koefisien determinan ($R^2 = 0,458$ dengan $P=0,000 < 0,050$). Koefisien determinan ($R^2 = 0,458$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kecenderungan *turnover* sebesar 45,8%. Selanjutnya dilihat dari perhitungan mean hipotetik = 92,5 dan mean empirik 126,57 serta standart deviasi = 12,705 diketahui bahwa kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Sedangkan kecenderungan *turnover* dari perhitungan mean hipotetik = 77,5 dan mean empirik 53,84 serta standart deviasi = 12,183 diketahui bahwa kecenderungan *turnover* dalam kategori rendah.

Kata kunci : *Kepuasan Kerja, Kecenderungan Turnover, Karyawan.*

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kecenderungan *Turnover* Pada Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih benar-benar jauh dari kata sempurna. Disamping itu, masih banyak kekurangan serta kejanggalan disana-sini. Untuk itu, pada kesempatan ini kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam hal ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Sebab penulis sadar tanpa bantuan tersebut, penulisan ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang terhormat Yayasan H. Agus Salim yang telah mendirikan Universitas Medan Area.
2. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Yang terhormat Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku wakil dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Yang terhormat Bapak Khairul Anwar Dalimunte, S.Psi, M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
6. Yang terhormat Ibu Dr. Nur'aini, M.Si sebagai Pembimbing I, terima kasih yang tak terhingga telah bersedia begitu banyak memberi arahan dan bimbingannya.
7. Yang terhormat Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi sebagai pembimbing II sekaligus Ketua Jurusan Psikologi Industri Organisasi, terima kasih atas perhatian dan arahan yang tak terhingga yang telah diberikan.
8. Yang terhormat ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi atas kesediaan menjadi ketua sidang peneliti.
9. Yang terhormat ibu Rahma Fauziah, M.Psi, Psikolog atas kesediaan menjadi sekretaris sidang peneliti.
10. Yang terhormat para dosen Fakultas Psikologi yang selama ini memberikan banyak ilmu dan pembelajaran yang sangat berharga.
11. Yang terhormat PT. ISS Indonesia Cabang Medan, terima kasih telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
12. Terima kasih kepada ayahku tercinta Yahya dan mamaku tercinta Ratna Siregar yang telah memberikan semangat, dukungan, motivasi, kasih sayang dan do'a yang tak henti-hentinya kepada penulis selama menjalani perkuliahan hingga selesai.
13. Terima kasih kepada kedua abangku Syahrial dan Ramadani, S.Akun yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan terima kasih untuk dukungan selama ini.
14. Terima kasih kepada kakekku tersayang Alm. Bahtiar dan Alm. M. Nur Siregar. Nenekku tersayang Alm. Ummiah, Maimunah Nasution dan Dra.Hj. Rafeah Hasibuan, MM serta Om Andi, Pak Tamam dan Buk Sri

Irawati yang telah memberikan do'a dan dukungan selama penulis menjalani perkuliahan di Universitas Medan Area.

15. Terima kasih kepada seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.
16. Terima kasih kepada sahabat-sahabat terbaikkku Tia, Tirza, Tri, Okki, Basirun, Arif R, Sutan, Imam, dan Arif W yang telah membantu peneliti dan memberikan semangat serta membuat hari-hari yang sulit terasa ringan dengan canda tawa kalian.
17. Terima kasih kepada teman-teman seperjuanganku stambuk 13 dan kelas D khususnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya, yang dapat membalas segala kebaikan yang telah penulis terima.

Medan, 14 Juni 2017

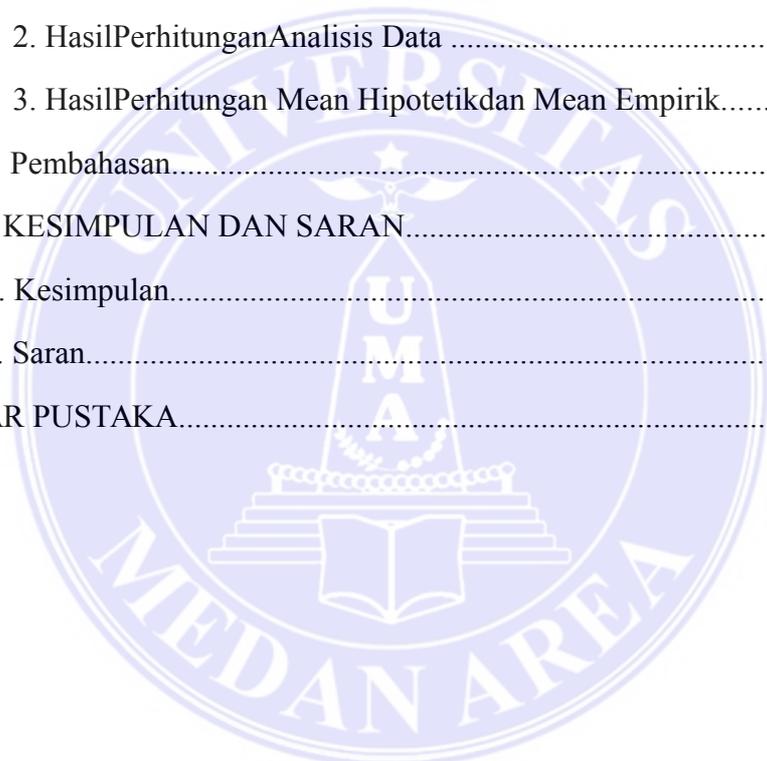
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. IdentifikasiMasalah.....	8
C. BatasanMasalah.....	9
D. RumusanMasalah.....	9
E. Tujuanpenelitian.....	9
F. ManfaatPenelitian.....	9
1. ManfaatTeoritis.....	10
2. ManfaatPraktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Karyawan.....	11
1. PengertianKaryawan.....	11
2. Jenis-jenisKaryawan.....	12
B. Kecenderungan <i>Turnover</i>	12
1. PengertianKecenderungan <i>Turnover</i>	12

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecenderungan <i>Turnover</i>	14
3. Indikator Kecenderungan <i>Turnover</i>	17
4. Kerugian dan Keuntungan <i>Turnover</i>	19
C. Kepuasan Kerja.....	22
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2. Teori-teori Kepuasan kerja.....	23
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
4. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	26
5. Indikator Kepuasan Kerja.....	30
D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kecenderungan <i>Turnover</i>	31
E. Kerangka Konseptual.....	33
F. Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Tipe Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
D. Subjek Penelitian.....	37
1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	38
E. Metode Pengumpulan Data.....	39
1. Validitas.....	41
2. Reliabilitas.....	42
F. Metode Analisa Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	45
B. Persiapan Penelitian.....	46

1. Persiapan Administrasi.....	46
2. Persiapan Alat Ukur.....	46
3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur.....	48
4. Penyusunan Alat Ukur Untuk Penelitian.....	52
C. Pelaksanaan Penelitian.....	53
D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	54
1. Uji Asumsi.....	55
2. Hasil Perhitungan Analisis Data	57
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	58
E. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Nilai untuk Jawaban <i>Favourable</i> dan <i>Unfavourable</i>	40
Tabel 2 : Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 3 : Distribusi Item Skala Kecenderungan <i>Turnover</i>	41
Tabel 4 : Distribusi Item Skala Kecenderungan <i>Turnover</i> Setelah Uji Coba.....	50
Tabel 5 : Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	51
Tabel 6 : Distribusi Item Skala Kecenderungan <i>Turnover</i> Untuk Penelitian.....	52
Tabel 7 : Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja Untuk Penelitian.....	53
Tabel 8 : Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	55
Tabel 9 : Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	56
Tabel 10 : Rangkuman Perhitungan Analisis <i>Product Moment</i>	57
Tabel 11 : Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : AlatukurPenelitian
- Lampiran B : Data Penelitian
- Lampiran C : UjiValiditasdanReliabilitas
- Lampiran D : UjiNormalitas
- Lampiran E : UjiLinearitas
- Lampiran F : UjiHipotesis
- Lampiran G : SuratPenelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Casio (dalam Melky, 2015) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu melakukan proses seleksi dan rekrutmen. Proses seleksi dan rekrutmen yang dilakukan, tidaklah semudah yang dibayangkan. Banyak waktu dan biaya yang harus dikeluarkan, hal ini menjadi alasan beberapa perusahaan untuk menggunakan jasa outsourcing dalam merekrut SDM diperusahaan mereka.

Menurut UU No.13 tahun 2003 Perusahaan outsourcing merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (www.gajimu.com/main/tips-karir/untung-rugi-sistem201coutsourcing201d). Sistem perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan outsourcing tidak jauh beda dengan sistem rekrutmen lainnya, hanya saja karyawan direkrut oleh penyedia jasa bukan oleh perusahaan yang membutuhkan sumber daya langsung. Pada perusahaan outsourcing biasanya karyawan bekerja sebagai karyawan kontrak bukan karyawan tetap. Karyawan dikontrak oleh perusahaan penyedia jasa bukan dengan pengguna jasa.

Karyawan kontrak menurut Subri (2002) adalah karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan yang memiliki jangka atau kurun waktu karyawan tersebut bekerja (<https://Pengertiandefenisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-diperusahaan/Karyawan>). Karyawan kontrak pada umumnya hanya terikat kontrak dalam kurun waktu yang relatif pendek, yaitu hanya dalam waktu satu atau dua tahun saja. Setelah kontrak pekerjaan karyawan tersebut habis, maka ada kemungkinan perusahaan akan menghentikan kontrak kerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati ataupun memperpanjang kontrak kerja. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa tidak memiliki kepastian dengan pekerjaannya. Selain itu gaji yang diperoleh karyawan kontrak juga harus terpotong oleh perusahaan tempat mereka terikat kontrak, dan karyawan kontrak juga memiliki jenjang karir yang sangat kecil. Hal tersebut menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan tempat mereka bekerja dan bekerja diperusahaan lain atau disebut dengan kecenderungan *turnover*.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* yang terjadi dalam sebuah perusahaan akan memberikan dampak pada perusahaan, seperti perusahaan akan mengalami kerugian dalam hal biaya yang tidak sedikit dalam menyangkut nilai perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, perencanaan dan pengembangan karir, serta biaya yang telah dikeluarkan untuk mengatasi pergantian karyawan, Igbaria & Greenhaus (dalam Setyanto, dkk. 2013).

Setiap perusahaan pasti telah melakukan berbagai cara untuk mengurangi *turnover* yang terjadi diperusahaannya. Handoko (dalam Sianipar & Kristiana, 2014) mengatakan bahwa *turnover* adalah keluarnya karyawan dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain. *Turnover* menurut Sompal dan Young (dalam Jabbar, 2010) merupakan cara pandang individu untuk meninggalkan organisasi.

Sebelum karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaannya (*turnover*) karyawan akan memiliki keinginan terlebih dahulu untuk meninggalkan perusahaannya maupun pekerjaannya yang akan dimunculkannya dalam bentuk perilaku, hingga akhirnya sebuah perilaku tersebut menjadi sebuah hal yang aktual yaitu meninggalkan pekerjaan ke pekerjaan lain atau perusahaan keperusahaan lainnya.

Keinginan karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan atau dari suatu tempat kerja ketempat kerja lainnya, yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya, disebut dengan kecenderungan *turnover*. Menurut Certo (dalam Etnaningtiyas, 2011) kecenderungan *turnover* diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Kecenderungan *turnover* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan. Tingkat kecenderungan turnover karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Hal ini membuat perusahaan harus

lebih memperhatikan keberadaan karyawannya, tanpa hanya melihat keuntungan perusahaan semata.

Andrirstiawan (dalam Melky, 2015) mengatakan bahwa setiap tahunnya ada sekitar 10-12% karyawan yang melakukan *turnover*. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru. Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis online, turut mendorong tingginya kecenderungan *turnover* disebuah perusahaan.

Selain itu, sebuah survey mengenai turnover menunjukkan bahwa karyawan Amerika Serikat telah pindah kerja lebih dari 8 kali antara umur 18 dan 32 tahun. Suatu studi yang dilakukan tahun 2007 menunjukkan bahwa 85% dari para pekerja Amerika Serikat Mengharapkan pindah kerja dalam waktu 1 tahun, Wirawan (2015).

Fenomena *turnover* ini juga terjadi di PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Dimana, PT. ISS Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang alih daya (*outsourcing*). Hasil dari wawancara yang dilakukan kepada salah satu pimpinan PT. ISS Cabang Medan bahwa, masih terdapat beberapa karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan yang mengalami *turnover*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan menyatakan bahwa:

“Masih terdapat karyawan yang melakukan perpindahan kerja diperusahaan ini keperusahaan lain, saya gak bisa bilang untuk setiap bulan nya itu berapa, karena biasanya untuk setiap bulannya tingkat perpindahan karyawan itu bervariasi. Dan biasanya jumlah karyawan yang mengalami pindah kerja berbeda untuk setiap bulannya.”

Turnover yang dilakukan oleh karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah suasana dan lingkungan kerja, seperti ketidakcocokan sesama karyawan, ingin melanjutkan pendidikan, dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang lebih menjanjikan dibandingkan dengan perusahaan sebelumnya, dengan rata-rata usia karyawan yang melakukan *turnover* berkisar antara 24-30 tahun. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, yang menyatakan bahwa:

“ kalau disini kan outsourcing, biasanya mereka itu keluar karena dapat kerjaan yang lebih menjanjikan katanya, terus ada yang mau lanjut kuliah, ada juga yang karena gak cocok sama rekan kerja. Seperti itu kurang lebih alasan mereka.”

Terjadinya kecenderungan *turnover* pada karyawan, tidak terlepas oleh faktor yang mempengaruhinya. Banyak faktor yang mempengaruhi kecenderungan *turnover* pada karyawan. Seperti yang disebutkan oleh Jewell dan Siegall (dalam Wahyuni dkk, 2014) terdapat dua bagian yaitu variabel pribadi antara lain kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi itu dan variabel organisasional misalnya sistem penghargaan. Variabel situasional lain termasuk gaji, kesempatan promosi, dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan menjadi rutinitas.

Seperti yang telah diuraikan diatas bahwa, salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan *turnover* adalah kepuasan kerja. Menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil

keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Wibowo (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan kerjasama antara karyawan.

Pada PT. ISS Cabang Medan, masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang perlu diperhatikan, berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa:

“ saya merasa biasa-biasa aja bekerja disini, menurut saya masih banyak yang perlu diperhatikan oleh perusahaan kepada karyawannya, seperti gaji, insentif yang didapat, terus untuk rekan kerja, ada yang mendukung seperti mau bantu ada juga yang kurang mendukung.”

Handoko (dalam Sinuraya, 2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting sebagai wujud aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, implikasi yang timbul pada karyawan adalah memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil, sering absen, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kegiataannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, serta memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Robbins (dalam Situmorang, 2009) berpendapat bahwa karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan 3 cara: pertama membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah, kedua bekerja dengan seenaknya (misalnya, terlambat datang, tidak

masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja), ketiga keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan ditempat lain. Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Wibawa (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan *turnover* pada karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyanto, dkk (2013) yang menyatakan bahwa, seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan akan membuat karyawan merasa puas dan nyaman akan pekerjaannya, sehingga karyawan cenderung tidak memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau ingin meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ia akan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya kepekerjaan lain.

Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kecenderungan *turnover*, perusahaan dapat lebih memperhatikan faktor tersebut untuk mengurangi timbulnya kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan dari tempat kerjanya ketempat kerja lainnya. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti ingin melakukan sebuah penelitian dalam judul **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kecenderungan *Turnover* pada Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah kecenderungan *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan/perusahaan kepekerjaan/perusahaan lainnya, seperti mencari alternatif pekerjaan lain. Dan pada saat karyawan mewujudkannya dalam hal yang aktual yaitu melakukan *turnover*, perusahaan akan mengalami dampak dari *turnover* tersebut, seperti perusahaan akan mengalami kerugian dalam hal biaya yang tidak sedikit dalam menyangkut nilai perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, perencanaan dan pengembangan karir, serta biaya yang telah dikeluarkan untuk mengatasi pergantian karyawan.

Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan dapat mengatasinya dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan *turnover* pada karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan akan membuat karyawan merasa puas dan nyaman akan pekerjaannya, sehingga karyawan cenderung tidak memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau ingin meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ia akan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya kepekerjaan lain.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini, hanya meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Dimana kepuasan kerja adalah rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sedangkan Kecenderungan *turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya. Dengan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. ISS Indonesia Cabang Medan, yang bekerja di area Unit Induk Pembantu PLN II.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover*, diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri organisasi.
- b. Mengembangkan ilmu psikologi industri organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kecenderungan turnover pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan tentang pentingnya memahami dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, dapat memunculkan upaya untuk mencegah kecenderungan *turnover* pada karyawan yang sekaligus menekan munculnya *turnover*.
- c. Bagi Karyawan, diharapkan dapat menambah masukan untuk dapat menyenangi setiap pekerjaan yang dilakukan. Dengan begitu karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikkan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor (Khakim, 2003). Menurut Widjadja (dalam Pebrio, 2012) berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintah.

Menurut tokoh masyarakat (dalam Pebrio, 2012) karyawan adalah aset yang merupakan peggerak utama dari setiap organisasi dan tanpa mereka, organisasi atau perusahaan tidak pernah menjadi berarti karena karyawan merupakan investasi bukan pengeluaran. Karyawan merupakan pribadi yang tinggi, jauh lebih tinggi dari mesin dan alat produksi lainnya dan karyawan adalah orang-orang profesional yang tidak mudah digantikan, kaarena menggantikan seorang tenaga professional akan sangat merugikan baik dari segi finansial, waktu, dan energi. Karyawan itu adalah wajah dari perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmania maupun rohaniah (mental dan pikiran)

yang berkarya atau bekerja dengan senantiasa dibutuhkan dan menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2 Jenis-jenis Karyawan

Menurut undang-undang ketenagakerjaan (dalam Pebrio, 2012) ada 2 jenis status karyawan, yaitu:

- a. karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.
- b. karyawan kontrak, yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk karyawan kontrak, ada sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan untuk memperkerjakan karyawan kontrak, yaitu: menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis status karyawan adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak.

B. Kecenderungan *Turnover*

1. Pengertian Kecenderungan *Turnover*

Dalam kamus psikologi, kecenderungan (*intensi*) dapat diartikan sebagai tujuan atau maksud untuk berbuat sesuatu, Gulo (dalam Jabbar, 2010). Menurut Fishbein dan Ajzen (dalam Melky, 2015) mengemukakan bahwa kecenderungan

(*intensi*) merupakan subyektifitas individu yang melibatkan hubungan antara dirinya dan suatu perilaku. Maka dapat dikatakan bahwa kecenderungan (*intensi*) adalah niat seseorang untuk melakukan suatu hal.

Turnover (pindah kerja) adalah karyawan berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja keperusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu, Wirawan (2015). Moekijat (dalam Sianipar & Kristina, 2014) menyatakan *turnover* sebagai kemauan karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan untuk perusahaan lain.. Sedangkan menurut Mathis (dalam Wahyuni dkk, 2014), *turnover* dikelompokkan dalam *turnover* secara tidak sukarela dan *turnover* secara suka rela.

Sedangkan pengertian kecenderungan *turnover* menurut Wahyuni dkk, (2014), adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula bekerja ke perusahaan lain. Harnoto (dalam Widjadja, dkk. 2008) menyatakan kecenderungan *turnover* merupakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan baru. Menurut Zeffane (dalam Melky, 2015) kecenderungan *turnover* adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Kecenderungan *turnover* mengacu kepada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata Pasewark & Strawser (dalam Etnaningtyas, 2011). Sedangkan menurut Certo (dalam Etnaningtyas, 2011), kecenderungan *turnover* diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kecenderungan *turnover* dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi atau dari suatu tempat kerja ketempat kerja lainnya, yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecenderungan *Turnover*

Wirawan (2015) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan melakukan *turnover* adalah:

1. Teori ekuilibrium organisasi. Menurut teori ini seorang pegawai akan terus bekerja diperusahaan apabila perangsang yang diberikan organisasi: upah yang memuaskan, kondisi kerja yang baik, peluang untuk maju sama atau lebih besar dari pada kontribusi pegawai tersebut: waktu, upaya yang diisyaratkan oleh organisasi,
2. Ekonomi. Tenaga kerja pindah kepekerjaan lainnya karena desakan ekonomi: upah ditempat kerjanya rendah sedangkan diperusahaan lainnya ada upah lebih tinggi.
3. Sekuriti pekerjaan. Banyak orang pindah kerja dari pegawai/karyawan swasta menjadi pegawai negeri yang upahnya lebih rendah karena sekuriti pekerjaan. Mereka merasa pegawai negeri memberikan sekuriti karier, pekerjaan yang stabil, mendapat benefit, dan pensiun dihari tua. Bagi pekerjaan yang tidak memiliki jaminan sekuriti pekerjaan,

pegawai/karyawan selalu mempunyai keinginan pindah kerja, akan pindah kerja jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

4. Beban kerja. Pindah kerja dapat disebabkan karena beban kerja pegawai/karyawan sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya. Kinerja pegawai juga merosot sehingga evaluasi kinerjanya rendah.

5. Ketidakcocokan antara pekerjaan dengan pegawai/karyawan. pegawai/karyawan yang ditempatkan dipekerjaan yang terlalu sulit baginya atau pendidikan dan keterampilannya tidak dipergunakan dalam pekerjaannya akan meninggalkan pekerjaannya. Demikian juga seorang yang memimpikan pekerjaan tertentu atau mempunyai panggilan hidup untuk menjadi atau bekerja dibidang tertentu, akan berhenti jika pekerjaannya tidak sesuai dengan impiannya.

6. Karier. Seorang yang bertalenta tinggi akan berhenti dan pindah kepekerjaan lainnya jika prospek kariernya terbatas atau terhambat.

7. Kepuasan kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja menentukan apakah seorang akan retensi ditempat kerjanya atau pindah kerja keperusahaan lainnya.

8. Mengikuti keluarga. Orang pindah kerja bisa disebabkan karena mengikuti istri atau suaminya yang pindah kerja ketempat lainnya.

9. Ingin mendirikan usaha sendiri. Ada orang yang bekerja sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pengalaman dalam bidang tertentu. Setelah merasa memahami bidang usaha tersebut, ia berhenti bekerja dan merintis usaha sendiri.

10. Diputuskan hubungan kerjanya. Ada karyawan yang pindah kerja terpaksa karena diputuskan hubungan kerjanya karena kinerjanya rendah, perusahaannya merampingkan organisasinya. Perusahaan mengalami resesi atau perusahaannya bangkrut.

11. Melanjutkan pendidikan. Karyawan yang bertalenta tinggi adakalanya berhenti bekerja karena ingin melanjutkan pendidikannya.

12. Menjadi politisi. Di Indonesia banyak terjadi seorang pegawai/karyawan meninggalkan pekerjaannya dan pindah kerja sebagai politisi, anggota legislatif, dan eksekutif dipusat atau daerah.

Sedangkan menurut Robbins (dalam Etnaningtyas, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan *turnover* dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu:

1. Organizational-level characteristic, terdiri dari lima bagian yaitu struktur organisasi, job design, stress kerja, reward & pension plans, dan performance evaluation system.
2. Group-level characteristic, terdiri dari dua bagian yaitu kelompok demografik dan group cohesiveness.

3. Individual-level characteristic, terdiri dari lima bagian, yaitu usia, masa kerja, status marital, kepuasan kerja, dan personality-job fit.

Menurut Jewell & Siegall (dalam Wahyuni dkk, 2014) mengungkapkan dua faktor penentu kecenderungan *turnover* (*turnover intention*) yaitu :

1. Variabel pribadi, penelitian variabel pribadi yang berkaitan dengan pindah kerja didominasi oleh penyelidikan kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel organisasional, sistem penghargaan dari suatu organisasi adalah pengaruh secara organisasional atau situasional terhadap pindah kerja. Variabel situasional lain yang telah diteliti dalam konteks ini termasuk gaji, kesempatan promosi, dan sejauhmana kerja dalam suatu jabatan adalah rutin.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan *turnover*, yaitu : struktur organisasi, job design, stress kerja, reward & pension plans, performance evaluation system, kelompok demografik, group cohesiveness, usia, masa kerja, status marital, kepuasan kerja, dan personality-job fit.

3. Indikator Kecenderungan *Turnover*

Menurut Jabbar (2010) indikator dari kecenderungan *turnover* adalah mencari lowongan pekerjaan, tidak merasa nyaman bekerja diperusahaan, sering mengeluh dengan pekerjaan, tidak senang dengan pekerjaan , tidak peduli dengan perusahaan

Triaryati (dalam Sianipar & Kristiana, 2014), mengatakan bahwa kecenderungan *turnover* memiliki indikator, antara lain sebagai berikut :

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji/upah yang lebih tinggi;
2. Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan;
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan;
4. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik
5. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

Sedangkan menurut Mas'ud (dalam Sandi, 2014) indikator dari kecenderungan *turnover* adalah segera pindah pekerjaan setelah mendapat pekerjaan lain, aktif mencari pekerjaan lain diluar perusahaan, serius berfikir untuk keluar dari pekerjaan, sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan, berfikir bahwa tidak akan bekerja di perusahaan ini sampai masa jabatan.

Dari penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator dari kecenderungan *turnover* adalah keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji/upah yang lebih tinggi, peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, suasana lingkungan

dan hubungan kerja yang lebih baik, dan pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

4. Kerugian dan Keuntungan Turnover

Turnover yang terjadi dalam sebuah perusahaan pasti akan memberikan kerugian bagi perusahaan tersebut, namun masih terdapat beberapa keuntungan dari terjadinya turnover bagi perusahaan atau organisasi. Berikut kerugian dan keuntungan tersebut.

a. Kerugian

Turnover dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan atau organisasi. Kerugian terjadinya turnover bagi perusahaan menurut Wirawan (2015) antara lain adalah:

1. kinerja perusahaan. Jika *turnover* dilakukan oleh para karyawan yang memegang unit-unit kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, akan memengaruhi kinerja perusahaan. Untuk mencari ganti karyawan yang turnover memerlukan waktu terutama jika pasar tenaga kerja sepi. Hal ini akan terjadi jika pasar tenaga kerja sesak. Di Indonesia *turnover* tenaga operatif dan tenaga berketerampilan rendah, dengan mudah dicari dipasar tenaga kerja. Akan tetapi, bagi tenaga kerja profesional bertalenta yang mempunyai pengalaman panjang, masih sulit dicari dipasar tenaga kerja.
2. Biaya *turnover* karyawan. *Turnover* menimbulkan masalah biaya pergantian karyawan, kecuali jika pegawai yang *turnover* tidak perlu diganti. Jika

karyawan pindah kerja perlu diganti, perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan baru sebagai pengganti. Biaya tersebut antara lain biaya rekrutmen dan seleksi.

Turnover dapat menimbulkan munculnya tambahan biaya bagi perusahaan yang meliputi; (a) biaya rekrutmen dan seleksi pengganti karyawan yang *turnover*. (b) biaya pelatihan untuk karyawan baru pengganti karyawan yang meninggalkan perusahaan . (c) kehilangan biaya produksi, para pegawai baru tingkat produktivitasnya antara 25%-50% tiga bulan pertama, karena mereka harus mempelajari proses produksi dan mesin serta peralatan produksi diperusahaan baru. (d) kehilangan sales jika pemasaran menurun karena ditinggalkan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerugian terjadinya *turnover* pada perusahaan adalah menurunnya kinerja perusahaan, menimbulkan biaya pergantian karyawan, dan kehilangan biaya produksi.

b. Keuntungan

Turnover mempunyai potensi untuk menguntungkan perusahaan atau organisasi. Arie C. Glebbeek & Erick H. Box (dalam wirawan, 2015) mengemukakan keuntungan turnover antara lain:

1. Perginya tenaga kerja yang relatif bergaji mahal. Jika perusahaan menggunakan sistem kompensasi berdasarkan senioritas atau jika permium untuk jaminan sosial berdasarkan umur, maka biaya karyawan yang makin lama bekerja dan makin tua makin tinggi. Jika kenaikan biaya tenaga kerja

meningkat melampaui produktivitas pegawai, pergantian tenaga kerja menjadi lebih menguntungkan.

2. Perginya tenaga kerja yang kurang produktif. Tenaga kerja yang kurang produktif adalah tenaga kerja yang sudah tua, fisik dan mentalnya menurun, atau karena tidak mampu mengikuti tekanan kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal organisasi.

3. Pengakhiran kecocokan buruk. Bahkan dalam kondisi seleksi dan rekrutmen yang hati-hati, sejumlah kecocokan akan lebih baik dari pada kecocokan lainnya. Hal ini terjadi jika produktivitas dan kinerja tidak banyak tergantung pada teknologi dan hubungan sosial dan keterampilan kontekstual.

4. Inovasi. *Turnover* tenaga kerja menciptakan kemungkinan untuk mengganti pegawai karena itu memungkinkan perusahaan untuk mengimpor jenis baru pengetahuan, ide-ide, pengalaman dan keterampilan yang dibawa oleh pegawai baru.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keuntungan terjadinya *turnover* pada perusahaan adalah perginya tenaga kerja yang relatif bergaji mahal, perginya tenaga kerja yang kurang produktif, pengakhiran kecocokan buruk dan munculnya inovasi dari pegawai baru.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Sutrisno (dalam Pandiangan, 2016).

Handoko (dalam Sinuraya, 2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting sebagai wujud aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, implikasi yang timbul pada karyawan adalah memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil sering absen, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kegiataannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, serta memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Munandar (2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah banyaknya pengaruh atau perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Siegel dan lane (dalam Munandar, 2008) menerima batasan yang diberikan oleh Locke, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah: *“the appraisal of one job as attaining or allowing the attainment of one’s important job values, providing these value*

are congruent with or help fulfill one's basic needs.” Secara singkat, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.

Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2008)) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka kesimpulan dari pengertian kepuasan kerja adalah rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya.

2. Teori-teori Kepuasan kerja

Menurut Munandar (2008 : 354) menyatakan beberapa teori dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: 1. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan 2. Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidakpuas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil-keluarannya.

2. Model dari Kepuasan Bidang/bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

Menurut Lawler, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuatu tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaannya dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembanding bagi mereka. Tambahan lagi, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang dari apa yang secara aktual mereka terima tergantung dari hasil-keluaran yang secara aktual mereka terima dan hasil-keluaran yang dipersepsikan dari orang dengan siapa mereka bandingkan diri mereka sendiri.

3. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses-bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar dari pada pendekatan yang lain. Teori ini

menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*).

Teori proses-bertentangan mengansumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem saraf pusat yang membut aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Di hipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, meskipun lebih lemah dari emosi yang asli, akan terus ada dalam jangka waktu yang lebih lama.

Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak-senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali kenormal. Ini demikian karena emosi tidak-senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lebih lama.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa teori kepuasan kerja adalah teori pertentangan dari Locke, yang menyatakan seseorang individu akan merasa puas atau tidakpuas tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil-keluarannya. Teori Model Lawler dari kepuasan bidang, yang menyatakan seseorang individu akan merasa puas tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan dan keluaran pekerjaannya, dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan

pembandingan bagi mereka. Dan teori proses-bertentangan, yang menyatakan seorang merasa puas tergantung bagaimana ia merasakan ganjaran dari pekerjaannya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan memandang pekerjaannya, apakah seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya atau malah seorang karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan atau mempengaruhi kepuasan kerja. Berikut faktor-faktor penentu kepuasan kerja menurut Munandar (2008 : 357) yaitu:

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan, yaitu keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.
2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable Reward*)
3. Penyelia
4. Rekan-rekan sejawat yang menunjang
5. Kondisi kerja yang menunjang

Wibowo (2015) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor hubungan antara karyawan, antara lain: hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individu, yaitu berhubungan dengan: sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin.
- c. Faktor-faktor luar, yaitu berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading dan sebagainya*).

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : faktor hubungan antara karyawan, faktor individu, dan faktor-faktor luar.

4. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja ataupun ketidak puasan kerja memiliki pengaruh atau dampak pada beberapa aspek dalam pekerjaan, seperti produktivitas, turnover, disiplin kerja, dan lainnya. Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi oleh Munandar (2008) ialah:

1. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak mendukung pandangan ini. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom yang

mempelajari sejumlah besar hasil penelitian melaporkan bahwa korelasi mediannya hanyalah 0,14. Kenyataan ini sebagian dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderat disamping kepuasan kerja.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turnover*)

Porter & Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Dari penelitian ditemukan tidak adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja. Streers & Rodhes mengembangkan model dari pengaruh terhadap kehadiran, mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dkk menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Dari penelitian dengan menggunakan model ini mereka

menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual.

3. Dampak terhadap kesehatan

Ada beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik atau mental. Dari suatu kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi *longevity* atau panjang umur atau rentang kehidupan.

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan klausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja meliputi dampak terhadap produktivitas,

dampak terhadap ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turnover*), serta dampak terhadap kesehatan.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja Menurut Byaris dan Rue (dalam arini, 2013), adalah:

- a. Tidak sering mangkir terhadap pekerjaannya
- b. Memiliki Produktivitas tinggi
- c. Bersikap positif terhadap pekerjaannya
- d. Ceria dan bersemangat dalam bekerja
- e. Responsif terhadap pelanggan

Sedangkan menurut Rivai, V & Sagala, E, J (2015) indikator kepuasan kerja yaitu:

- a) Isi pekerjaan,
- b) Supervisi,
- c) Organisasi dan manajemen,
- d) Kesempatan untuk maju,
- e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif,
- f) Rekan kerja, dan

g) Kondisi pekerjaan.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu : Isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kecenderungan *Turnover*

Sumber daya manusia sangat menentukan perjalanan karir perusahaan. Tenaga kerja yang kompeten, cenderung mencari pekerjaan yang dapat memberikannya kepuasan kerja tinggi. Apabila sebuah perusahaan tidak dapat memberikannya kepuasan kerja, maka ia akan cenderung berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain. hal ini mengakibatkan adanya turnover pada sebuah perusahaan (Sianipar & Kristiana, 2014).

Menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Dimana terdapat beberapa faktor penentu dari kepuasan kerja menurut Munandar (2008) seperti: Ciri-ciri intrinsik pekerjaan, Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable Reward*), Penyelia, Rekan-rekan sejawat yang menunjang, dan Kondisi kerja yang menunjang. Apabila faktor-faktor penentu dari kepuasan kerja ini terpenuhi, maka seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa kebutuhan dan keinginan-keinginannya terpenuhi, dan karyawan juga merasa bahwa keberadaannya diakui di tempat ia bekerja. Sehingga karyawan tidak akan berfikir atau memiliki kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain maupun untuk meninggalkan pekerjaannya dan perusahaan.

Dampak kepuasan kerja dengan turnover menurut Munandar (2008) dimana pada Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dkk menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak puas dengan aspek pekerjaannya terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Dari penelitian dengan menggunakan model ini mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual.

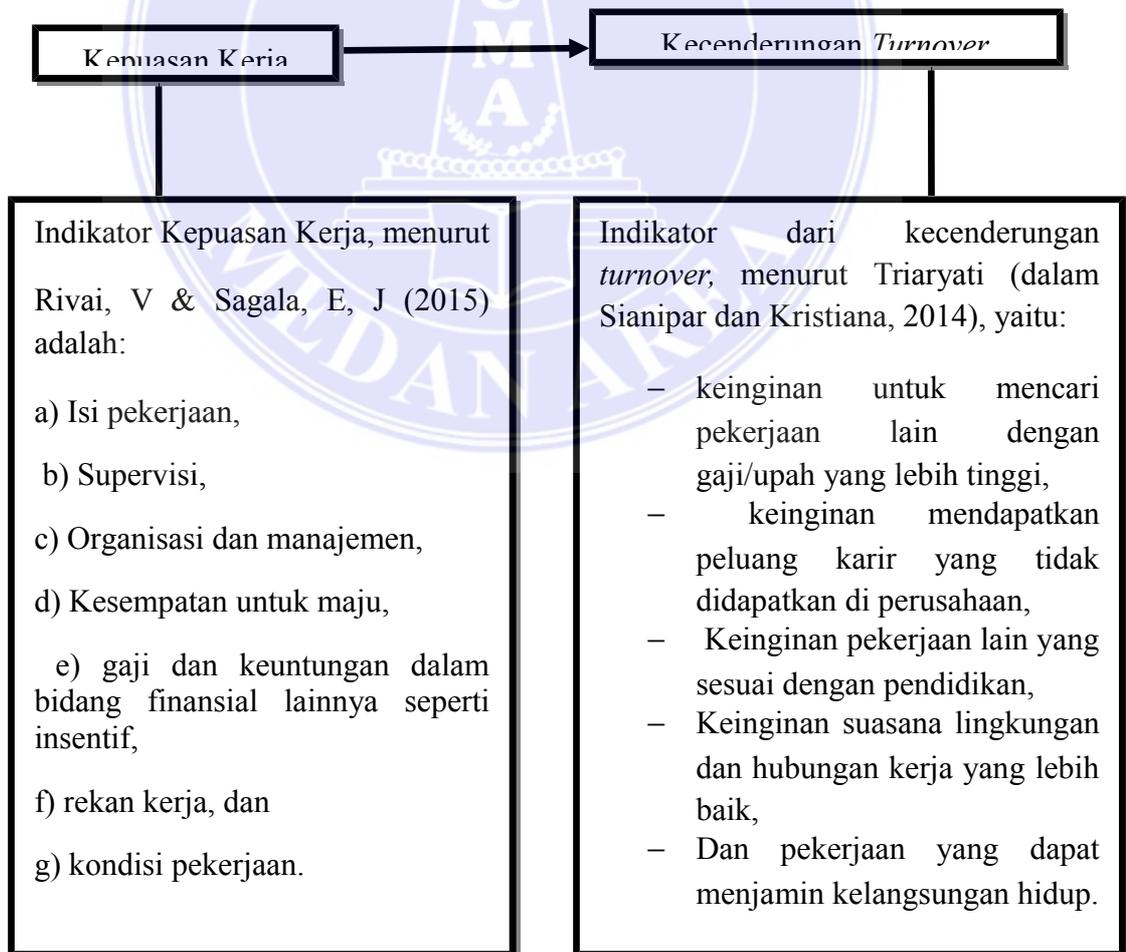
Penelitian yang telah dilakukan oleh Setyanto, dkk (2013), dengan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah kecenderungan *turnover*, begitu pula sebaliknya. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianipar & Kristiana (2014) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini diawali oleh keadaan karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja. Keadaan ini menyebabkan karyawan memiliki kecenderungan untuk keluar dari suatu organisasi atau dari suatu tempat kerja ketempat kerja lainnya, yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya.

Berikut ini disajikan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk diagram:

Gambar II-1 Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah, “ ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan *turnover* pada karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah pula kecenderungan *turnover* pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kecenderungan *turnover* pada karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang sangat penting adalah metode yang digunakan. Dalam bab ini, akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut : (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian (D) Subjek Penelitian (E) Metode Pengumpulan Data (F) Metode Analisa Data.

A. Tipe Penelitian

Pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan Penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif ini, pendekatan analisis yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif korelasi, yaitu untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa adanya upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2008).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek dalam penelitian sesuai dengan judul dan tujuan peneliti, variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel-variabel yang dipergunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja sebagai variabel bebas yang dilambangkan dengan X
2. Kecenderungan *turnover* sebagai variabel terikat yang dilambangkan dengan Y

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Setelah mengidentifikasi variabel-variabel penelitian, maka langkah selanjutnya merumuskan definisi operasional variabel penelitian. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecenderungan *Turnover*

Kecenderungan *turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi atau dari suatu tempat kerja ketempat kerja lainnya, yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya.

Pengukuran kecenderungan *turnover* dilakukan dengan menggunakan skala angket kecenderungan *turnover* yang berdasarkan pada beberapa indikator kecenderungan *turnover*, menurut Triaryati (dalam Sianipar dan Kristiana, 2014),

yaitu: keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji/upah yang lebih tinggi, keinginan mendapatkan peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, keinginan pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik, dan pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup. Kecenderungan *turnover* pada karyawan dikatakan tinggi pada saat karyawan mendapatkan skor tinggi dan begitu pula sebaliknya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya.

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan skala angket kepuasan kerja yang berdasarkan pada beberapa indikator menurut Rivai, V & Sagala, E, J (2015), yaitu: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data variabel yang diteliti. Subjek penelitian adalah orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi. Pada dasarnya, subjek penelitian adalah yang akan dikenai hasil kesimpulan penelitian, Azwar (1999).

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian, dimana objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Menurut Arikunto (2006), populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Hadi (1995), populasi merupakan seluruh objek yang bisa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. ISS Indonesia Cabang Medan, yang bekerja di area Unit Induk Pembantu PLN II. Sebanyak 37 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2006), sampel adalah wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel merupakan subjek yang dilibatkan secara langsung dalam penelitian. Arikunto (2006) menjelaskan bahwa apabila subjek kurang dari 100-150, maka lebih baik diambil semua. Karena populasi pada penelitian ini kurang dari 100, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh total populasi, yaitu sebanyak 37 orang karyawan kontrak PT. ISS Indonesia Cabang Medan, yang bekerja di area Unit Induk Pembantu PLN II.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah skala. Skala berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk diisi oleh responden. Dalam penelitian ini digunakan dua skala yang disusun dalam format skala Likert yang telah dimodifikasi dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah, disebut dengan modifikasi skala Likert. Modifikasi Skala Likert digunakan karena, pertama : kategori pilihan jawaban ditengah mempunyai arti ganda, bisa diartikan netral, setuju, tidak setuju, ataupun ragu-ragu. Kedua : tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas kecenderungan jawabannya kearah sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Untuk kepentingan penelitian ini skala Likert yang digunakan akan memiliki dua sifat yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Setiap aitem memiliki 4 alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju) baik untuk variabel keepuasan kerja maupun variabel kecenderungan *turnover*. Untuk jawaban yang bersifat *favourable* diberi nilai 4-1, sedangkan untuk jawaban yang bersifat *unfavourable* diberi nilai 1-4. Uraian diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Nilai untuk Jawaban *Favourable* dan *Unfavourable*.

<i>Favourable</i>	Nilai	<i>Unfavourable</i>	Nilai
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

Adapun blue print alat ukur dari masing-masing variabel kepuasan kerja dan kecenderungan *turnover*, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja

No	Indikator	No Pernyataan		
		Favorable	Unfavorable	Total
1	Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual.	1, 15, 29.	8, 22, 36.	6
2	Supervisi,	2, 16, 30.	9, 23, 37.	6
3	Organisasi dan manajemen,	3, 17, 31.	10, 24, 38.	6
4	Kesempatan untuk maju,	4, 18, 32.	11, 25, 39.	6
5	Gaji dan Keuntungan Financial lainnya seperti insentif.	5, 19, 33.	12, 26, 40	6
6	Rekan Kerja	6, 20, 34.	13, 27, 41	6
7	Kondisi pekerjaan	7, 21, 35.	14, 28, 42.	6
	Jumlah	21	21	42

Tabel 3. Distribusi Item Skala Kecenderungan *Turnover*.

No	Indikator	No Pernyataan		
		Favorable	Unfavorable	Total
1	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji/upah yang lebih tinggi.	1, 11, 21, 31.	6, 16, 26, 36.	8
2	Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan.	2, 12, 22, 32.	7, 17, 27, 37.	8
3	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan.	3, 13, 23, 33.	8, 18, 28, 38.	8
4	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik.	4, 14, 24, 34.	9, 19, 29, 39.	8
5	Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.	5, 15, 25, 35.	10, 20, 30, 40.	8
Jumlah		20	20	40

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk masing-masing alat ukur dari variabel penelitian.

1. Validitas

Untuk mencapai tingkat objektivitas yang tinggi, alat ukur yang digunakan dalam penelitian harus dapat diukur dengan baik dan teliti, karena validitas berarti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas dinyatakan secara empiris oleh suatu koefisien validitas tertentu. Koefisien validitas memiliki makna jika bergerak dari 0.00 sampai 1.00.

Uji validitas butir angket kepuasan kerja dan kecenderungan *turnover* ini menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS)*.

Dengan rumus, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right)\left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap aitem) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan aitem)
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel dan y
- $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem
- $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
- N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji ulang dengan tes yang sama pada kesempatan berbeda, atau dengan seperangkat butir-butir ekuivalen (*equivalentitem*) berbeda, atau dalam kondisi pengujian yang berbeda (Chandra, 2015 : 24).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mempunyai konsistensi relatif tetap jika dilakukan pengukuran ulang terhadap

subjek yang sama. Uji reliabilitas butir skala kepuasan kerja, dan kecenderungan *turnover* ini menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS)*.

Dengan rumus, yaitu:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

n = banyaknya bagian

V_i = varians tes bagian 1

V_t = varians skor total

F. Analisa Data

Dalam menganalisis data yang sudah dikumpulkan untuk mencari hubungan antara variabel maka digunakan rumus *product moment* dari Person. Hal ini sesuai dengan tujuan utama peneliti yakni ingin melihat hubungan antara kepuasan kerja (Variabel bebas) dengan kecenderungan *turnover* (variabel tergantung). Adapun formula korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap aitem) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan aitem)

$\sum XY$	= Jumlah hasil perkalian antara variabel dan y
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat skor x
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor y
N	= Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisa data dengan menggunakan *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel tergantung.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswar, S. 1999. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arini. (2013). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Astra Internasional, Tbk (Auto 2000 Medan Amplas)*. Medan: Skripsi. Fakultas Psikologi UMA
- Chandra, A. (2015). *Psikometri*. Medan : Universitas medan Area
- Etnanigtiyas, A.P. (2011). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alenatex Bandung*. Jakarta: Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah
- Faenkel dan Wallen. (2008). <https://bintangkecilungu.wordpress.com/Metode-penelitian-korelasional-2/>. Diakses pada tanggal 23 Mei 2017.
- Hadi, S. 1995. *Statistik II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jabbar, A. (2010). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Intensi Pindah Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Marimatsu Indonesia Medan*. Medan: Skripsi. Fakultas Psikologi UMA
- Khakim, Abdul.2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Berdasarkan Undang-undang No.13 tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Melky, Y. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah kerja Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Ejurnal Psikologi*, 3(3), 694-707
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press)
- Pandiangan, L.M. (2016). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada Perum Perumnas Regional I Medan*. Medan : Skripsi. Fakultas Psikologi UMA

- Putra, E. M & Wibawa, M. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Autobagus Car Bali. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4 (4), 1100-1118
- Pebrio, weli. 2012. *Studi Identifikasi Faktor-faktor Motivasi Kerja*. Skripsi. Fakultas Psikologi UMA
- Rivai, V & Sagala, E, J. 2015 *Manajemen SumberDaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Setyanto, A., Suharnomo. & Sugiono. (2013). Analisa Pengaruh Kepuasan kerja dan Iklim Organisasi terhadap Keinginan Keluar Perusahaan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Studi Manajemen & organisasi*, 10 (1), 75.
- Sianipar, A, R, B, & Kristiana, H. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV.X. *Jurnal Psikodinamika*, 13 (1), 98-114.
- Sinuraya, J.P. (2014). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu*. Medan: Skripsi. Fakultas Psikologi UMA.
- Situmorang, D. 2009. *Hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS Pringadi Medan*. Medan : Skripsi. Fakultas Psikologi UMA.
- Sandi, F.M. (2014). *Analisis Pengaruh Kompenasai Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)*. Diponegoro: Skripsi. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNDIP
- Subri. 2002. (<https://Pengertiandefenisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-diperusahaan/Karyawan>). Diakses pada tanggal 7 april 2017.
- Tumanggor, P.A. (2015). *Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Lamture Indonesia di Medan*. Medan: Skripsi. Fakultas Psikologi UMA
- UUD No.13. 2003. (www.gajimu.com/main/tips-karir/untung-rugi-sistem201coutsourcing201d). Diakses pada tanggal 6 April 2017.
- Wahyuni, A.S. Yulvi, Z. & Ruslin, A. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Itention (Keinginan Berpindah) Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8 (2), 1978-5658

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers.

Wirawan. 2015. *Manajaen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali Pers.

Widjadja, D, C., dkk. 2008 Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan* 2 (4), 72-84.







LAMPIRAN A
Alat ukur Penelitian

Skala Kepuasan Kerja

IDENTITAS DIRI

Nama (inisial) :

Umur :

Jenis Kelamin :

Berilah tanda silang pada kolom nilai SS, S, TS, STS untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda tentang perasaan dan sikap anda saat bekerja diperusahaan tempat anda bekerja.

Keterangan :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	ST S
1	Saya bersemangat dengan tugas yang saya kerjakan				
2	Atasan selalu berdiskusi dengan bawahannya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.				
3	Perusahaan memberikan penjelasan tentang standart perusahaan sehingga saya bekerja dengan baik.				
4	Perusahaan mempromosikan karyawannya berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.				
5	Gaji yang saya terima meningkatkan kesejahteraan keluarga saya.				
6	Kerjasama yang terjalin sesama karyawan berjalan dengan baik.				
7	Perusahaan menyediakan peralatan kerja karyawan.				
8	Saya jenuh dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni.				
9	Diperusahaan ini, atasan tidak berdiskusi kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan .				
10	Perusahaan tidak memberikan penjelasan tentang standart perusahaan sehingga saya tidak bekerja dengan baik.				
11	Gaji yang saya terima tidak meningkatkan kesejahteraan keluarga saya.				
12	Saya merasa tidak memiliki hubungan apapun dengan teman sekerja saya.				
13	Perusahaan tidak menyediakan peralatan kerja karyawan.				
14	Atasan saya sangat bijaksana dalam mempertimbangkan kepentingan bawahannya.				
15	Menurut saya, perusahaan ini memberikan peluang yang sama kepada setiap karyawan untuk maju.				
16	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
17	Dalam bekerja, saya senantiasa dibantu oleh rekan kerja saya.				
18	Saya merasa nyaman bekerja dengan suasana tempat				

	kerja saya.				
19	Saya merasa kemampuan saya tidak sesuai dengan pekerjaan saya.				
20	Atasan kurang menghargai kepentingan bawahannya.				
21	Saya merasa perusahaan tidak peduli dengan keselamatan karyawannya.				
22	Menurut saya, perusahaan ini tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap karyawan untuk maju.				
23	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan saya.				
24	Dalam bidang pekerjaan, rekan kerja hanya mementingkan pekerjaannya sendiri.				
25	Saya merasa tidak nyaman bekerja dengan suasana tempat kerja saya.				
26	Saya mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan saya.				
27	Saya merasa atasan memperhatikan tugas yang dikerjakan bawahannya.				
28	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan pendidikan.				
29	Saya merasa karir saya dapat berkembang diperusahaan ini				
30	Insentif yang saya terima sesuai dengan kerja lembur yang saya lakukan.				
31	Saya merasa jam kerja perusahaan sesuai dengan UUD ketenagakerjaan.				
32	Saya tidak mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan saya.				
33	Atasan tidak peduli dengan tugas yang dikerjakan oleh bawahannya.				
34	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan pendidikan.				

35	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan pendidikan.				
36	Insentif yang diterima tidak sesuai dengan kerja lembur yang saya lakukan.				
37	Waktu istirahat sering terpotong karena banyaknya pekerjaan.				



Skala Kecenderungan *Turnover*

IDENTITAS DIRI

Nama (inisial) :

Umur :

Jenis Kelamin :

Berilah tanda silang pada kolom nilai SS, S, TS, STS untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda tentang perasaan dan sikap anda saat bekerja diperusahaan tempat anda bekerja.

Keterangan :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju



No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya ingin mencari pekerjaan yang lebih layak karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan saya.				
2	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.				
3	Saya berniat mencari pekerjaan lain, karena saya tidak mendapatkan pelajaran di pekerjaan saya saat ini.				
4	Saya berniat untuk mencari suasana kerja yang baru diperusahaan lain.				
5	Saya berniat mencari pekerjaan lain karena perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan bagi karyawannya.				
6	Saya tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain, karena gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya.				
7	Saya enggan mencari pekerjaan lain, karena saya mendapatkan pelajaran di pekerjaan saya saat ini.				
8	Saya tidak berniat untuk mencari suasana kerja yang baru diperusahaan lain.				
9	Saya enggan mencari pekerjaan lain karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawannya.				
10	Saya berniat mencari pekerjaan lain, jika tidak ada peningkatan gaji dari perusahaan.				
11	Saya merasa kurang mempunyai peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik jika terus bekerja diperusahaan ini.				
12	Saya berniat mencari pekerjaan lain karena perusahaan ini tidak memberikan jabatan yang sesuai dengan pendidikan saya.				

13	Saya berniat mencari pekerjaan karena semua fasilitas yang saya butuhkan untuk bekerja, tidak disediakan oleh perusahaan.				
14	Saya mengikuti tes CPNS, meski masih bekerja diperusahaan ini.				
15	Saya enggan mencari pekerjaan lain karena perusahaan ini telah memberikan jabatan yang sesuai dengan pendidikan saya.				
16	Saya enggan mencari pekerjaan lain karena semua fasilitas yang saya butuhkan untuk bekerja, disediakan oleh perusahaan.				
17	Saya tidak mengikuti tes CPNS, saat saya bekerja diperusahaan ini.				
18	Saya suka melihat lowongan pekerjaan disurat kabar dengan gaji yang lebih tinggi.				
19	Saya tidak menyukai sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi				
20	Saya berniat mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya.				
21	Saya berniat mencari pekerjaan lain karena perusahaan ini tidak menjanjikan bagi hari tua saya.				
22	Saya enggan mencari pekerjaan lain, karena pekerjaan saat ini sesuai dengan keahlian saya.				
23	Pimpinan mau membimbing saya dalam menyelesaikan tugas ketika saya mengalami kesulitan.				
24	Saya enggan mencari pekerjaan lain karena perusahaan ini menjanjikan bagi hari tua saya.				
25	Dengan kondisi ekonomi saya sekarang, saya berniat mencari pekerjaan lain.				
26	Saya tidak pernah mendapatkan informasi yang jelas, saat akan dilakukan promosi.				

27	Saya berniat mencari pekerjaan lain, karena kemampuan saya tidak sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.				
28	Saya ingin mencari pekerjaan lain, karena saya tidak yakin atas kelangsungan perusahaan saat ini.				
29	Saya mendapatkan informasi yang jelas, saat akan dilakukan promosi.				
30	Saya enggan mencari pekerjaan lain karena saya merasa kemampuan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.				
31	Saya tidak ingin mencari pekerjaan lain, karena saya yakin atas kelangsungan perusahaan saat ini.				

LAMPIRAN B

Data Penelitian

Data Kepuasan Kerja

No. Item

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	TTI	
1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	110	
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	129
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	108	
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	118
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
6	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	125
7	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	139
8	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147
10	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	114	
11	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	124	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	140
15	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	130
17	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	13

Data Kecenderungan *Turnover*

No. Item

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Ttl		
1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	76		
2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	4	2	2	1	2	1	58		
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63		
4	2	2	2	2	1	1	2	4	1	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	67		
5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	62		
6	2	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	4	75		
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	4	1	1	3	1	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	62		
8	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	73		
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	39	
10	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	65		
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	61		
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37		
13	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
14	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	50		
15	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	64		
16	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	50		
17	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	50	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
19	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	69		
20	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	61	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	52		
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	53	
23	1	2	2	2	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	51		
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	70		
25	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	55		
26	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	52	
27	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
28	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	41
29	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	42	
30	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
31	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	4	2	2	1	2	1	57		
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	
33	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
34	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	50	
35	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	51		
36	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	52	
37	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	47		

LAMPIRAN C
Uji Validitas dan Reliabilitas

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a		
	Total		

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	42

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	138.58	178.585	.371	.938
aitem2	138.68	176.159	.475	.938
aitem3	138.42	178.052	.507	.938
aitem4	138.55	176.589	.541	.937
aitem5	138.58	175.785	.518	.937
aitem6	138.68	177.092	.412	.938
aitem7	138.48	177.658	.418	.938
aitem8	139.06	177.396	.499	.937
aitem9	139.16	173.740	.408	.939
aitem10	138.87	175.649	.527	.937
aitem11	139.32	177.026	.208	.942
aitem12	139.06	171.196	.620	.936
aitem13	139.00	170.800	.658	.936
aitem14	138.90	175.357	.641	.937
aitem15	138.97	182.499	.053	.941
aitem16	138.74	177.398	.390	.938
aitem17	138.52	178.125	.298	.939
aitem18	138.32	179.826	.463	.938
aitem19	138.42	178.185	.494	.938
aitem20	138.71	174.680	.519	.937
aitem21	138.90	176.090	.506	.937
aitem22	139.03	174.232	.729	.936
aitem23	139.00	172.200	.757	.935
aitem24	138.71	172.413	.606	.936
aitem25	138.84	169.473	.557	.937
aitem26	138.87	172.649	.608	.936
aitem27	139.10	170.690	.778	.935
aitem28	139.00	170.400	.799	.935

Scale: Kecenderungan Turnover

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a		
	Total		

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	40

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	71.06	181.196	.669	.926
aitem2	71.03	184.032	.570	.927
aitem3	71.00	180.000	.585	.926
aitem4	71.13	181.183	.628	.926
aitem5	71.19	180.228	.549	.926
aitem6	71.13	181.716	.478	.927
aitem7	71.32	186.292	.278	.929
aitem8	71.00	178.733	.567	.926
aitem9	70.81	175.761	.629	.925
aitem10	71.29	181.946	.439	.927
aitem11	70.71	180.280	.438	.928
aitem12	70.90	181.157	.578	.926
aitem13	71.16	182.873	.495	.927
aitem14	71.19	180.561	.645	.926
aitem15	70.74	174.865	.676	.925
aitem16	70.45	182.589	.295	.930
aitem17	70.97	193.232	-.151	.935
aitem18	70.97	174.899	.789	.924
aitem19	71.19	180.095	.677	.925
aitem20	70.81	178.961	.541	.926
aitem21	70.81	179.228	.495	.927
aitem22	71.06	184.329	.379	.928
aitem23	70.68	180.159	.461	.927
aitem24	71.03	184.432	.287	.929
aitem25	71.23	179.714	.625	.926
aitem26	70.42	183.252	.252	.930
aitem27	71.29	185.413	.302	.928
aitem28	71.03	177.166	.636	.925

LAMPIRAN D
Uji Normalitas

Uji Asumsi (uji normalitas)

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TTLkepuasankerja	37	100.0%	0	.0%	37	100.0%
TTLkecenderunganturnover	37	100.0%	0	.0%	37	100.0%

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TTLkepuasan kerja	TTLkecenderungan turnover
N		37	37
Normal Parameters ^a	Mean	126.57	53.84
	Std. Deviation	12.705	12.183
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.106
	Positive	.089	.079
	Negative	-.086	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.541	.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.931	.799
a. Test distribution is Normal.			

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
TTLkepuasankerja	Mean	126.57	2.089	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	122.33	
		Upper Bound	130.80	
	5% Trimmed Mean	126.64		
	Median	125.00		
	Variance	161.419		
	Std. Deviation	12.705		
	Minimum	102		
	Maximum	147		
	Range	45		
	Interquartile Range	24		
	Skewness	.111	.388	
	Kurtosis	-1.035	.759	
	TTLkecenderunganturnover	Mean	53.84	2.003
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	49.78	
		Upper Bound	57.90	
5% Trimmed Mean		53.77		
Median		52.00		
Variance		148.417		
Std. Deviation		12.183		
Minimum		32		
Maximum		76		
Range		44		
Interquartile Range		18		
Skewness		-.058	.388	
Kurtosis		-.854	.759	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TTLkepuasankerja	.089	37	.200 [*]	.957	37	.161
TTLkecenderunganturnover	.106	37	.200 [*]	.963	37	.251

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

TTLkepuasankerja

TTLkepuasankerja Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
1,00	10 .	2
1,00	10 .	8
7,00	11 .	0123344
4,00	11 .	5899
5,00	12 .	12444
5,00	12 .	56899
3,00	13 .	034
4,00	13 .	5899
2,00	14 .	03
5,00	14 .	56777

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

LAMPIRAN E
Uji Linearitas

Uji Asumsi (uji linearitas)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TTLkecenderunganturnover * TTLkepuasankerja	37	100.0%	0	.0%	37	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TTLkecenderungan turnover *	Between Groups	(Combined)	4522.694	27	167.507	1.838	.171
		Linearity	2449.195	1	2449.195	26.870	.001
		Deviation from Linearity	2073.499	26	79.750	.875	.630
	Within Groups		820.333	9	91.148		
	Total		5343.027	36			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TTLkecenderunganturnover * TTLkepuasankerja	-.677	.458	.920	.846

LAMPIRAN F

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis

Correlations

		TTLkepuasan kerja	TTLkecenderungan turnover
TTLkepuasankerja	Pearson Correlation	1	-.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
TTLkecenderunganturnover	Pearson Correlation	-.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN G
Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 573 /FPSI/01.10/IV/2017

Medan, 19 April 2017

Lampiran :-

Hal : **Pengambilan Data**

Yth, HRD PT. ISS Indonesia Branch Medan
Jl. Bahagia By Pass, Sudirejo I, Medan Kota, Kota
Medan, Sumatera Utara 20226

Di

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Khairani
NPM : 13 860 0277
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. ISS Indonesia Branch Medan Jl. Bahagia By Pass, Sudirejo I, Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20226** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kecenderungan Turnover Pada Karyawan**".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,


Zuhdi Budiman, S.Psi. M.Psi

Tembusan

UNIVERSITAS MEDAN AREA



Medan, 14 Mei 2017

HRD : 09-05/HRD-ISS/2017

Kepada Yth,
Dekan Universitas Medan Area
Jl. Kolam No 1
Medan

Hal : Selesai Pengambilan Data

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dengan no 573/FPSI/01.10/IV/2017 mengenai Selesai Pengambilan Data atas nama :

No	Nama	NIP	Bagian Penempatan
1	Khairani	138600277	PT. PLN (Operasional)

Bahwa penelitian sudah selesai dilakukan di PT. PLN Jl. Dr. Cipto dan data sudah diambil sesuai dengan kebutuhan.

Demikian disampaikan agar dapat dimaklumi.

Hormat Kami,



Mia Zulfabriani S
People & Culture Manager