

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN PT. CJ FEED MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar *Sarjana*

Psikologi Universitas Medan Area

OLEH:

MUHAMMAD FADHEL AZHARI

16.860.0442



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KEPUASAAN KERJA DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT. CI FEED MEDAN

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD FADHEL AZHARI
NPM : 16.860.0442
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI



Kepala Bagian

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dekan

Hasanuddin, Ph.D

Tanggal Lulus : 15 Februari 2022

Dipertahankan di Depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal 15 Februari 2022



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, 15 Februari 2022



Muhammad Fadhel Azhari

16.860.0442

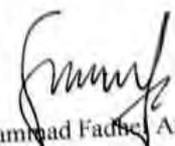
**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Citivas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Fadhel Azhari
NPM : 16.860.0442
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Hukum Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right) Atas karya ilmiah saya yang berjudul: HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. CJ FEED MEDAN beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hal bebas royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmediakan/memformatkan mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 15 Februari 2022


Muhammad Fadhel Azhari

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. CJ FEED MEDAN

M. FADHEL AZHARI

16.860.0442

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada Karyawan PT CJ Feed Medan. *Turnover intention* dapat didefinisikan niat keluarnya seorang karyawan dari suatu perusahaan dan mencari alternatif perusahaan lain atau pekerjaan lain. *Turnover intention* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Turnover intention* yang disusun peneliti berdasarkan aspek *Turnover intention* dari Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan dan Perilaku positif yang berbeda dari biasanya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Subjek penelitian yang diambil sebanyak 63 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan skala *turnover Intention* dengan menggunakan bentuk skala *likert*. Pengolahan data penelitian ini dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,229 dengan $p < 0,000$, hal ini berarti ada korelasi negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan PT CJ Feed Medan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin tinggi *turnover intention*. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $R^2 = 0,552$ artinya kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif *turnover intention* sebesar 55,2% sedangkan sisanya (44,8%) ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH TURNOVER INTENTION IN EMPLOYEES OF PT. CJ FEED MEDAN

M. FADHEL AZHARI

16.860.0442

ABSTRACT

The relationship between job satisfaction and turnover intention in employees of PT CJ Feed Medan. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and turnover intention in employees of PT CJ Feed Medan. Turnover intention can be defined as the intention to leave an employee from a company and look for alternative companies or other jobs. Turnover intention in this study was measured using the Turnover intention scale compiled by researchers based on aspects of Turnover intention from increased absenteeism, starting to be lazy to work, increasing violations of work rules, increasing protests against superiors and positive behavior that is different from usual. The hypothesis proposed in this study "that there is a negative relationship between job satisfaction and turnover intention. The research subjects taken were 63 people. The sampling technique is total sampling. The measuring instrument used is the job satisfaction scale and the turnover intention scale using the Likert scale. The data processing of this research is using Pearson's product moment correlation technique. The results showed a correlation of 0.229 with $p < 0.000$, this means that there is a significant negative correlation between job satisfaction and employee turnover intention of PT CJ Feed Medan. This means that the higher the job satisfaction, the lower the turnover intention, conversely the lower the job satisfaction, the higher the turnover intention. The coefficient of determination of the correlation is $R^2 = 0.552$, meaning that job satisfaction contributes to an effective turnover intention of 55.2% while the rest (44.8%) is determined by other factors not examined in this study.

Keywords: job satisfaction, Turnover Intention

MOTTO

"FROM NOTHING TO SOMETHING TO EVERYTHING."



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention* terhadap karyawan PT CJ FEED MEDAN". Dalam skripsi ini dibahas mengenai *turnover intention* yang tinggi pada karyawan di PT. CJ FEED MEDAN. Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis beranggapan bahwa skripsi ini merupakan karya terbaik yang dapat penulis persembahkan. Tetapi penulis menyadari bahwa tidak tertutup kemungkinan didalamnya terdapat kekurangan-kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Medan, 15 Februari 2022

Penulis


Muhammad Fadhel Azhari

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT, atas segala rahmat dan karuniya-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Yayasan Perguruan Haji Agus Salim
3. Kepada Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
4. Kepada Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area, bapak Dr. Hasanuddin, PH.D.
5. Kepada Wakil Dekan Bid. Akademik Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi
6. Kepada Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku Dosen pembimbing I Peneliti yang selalu memberikan bimbingan, arahan dorongan dan semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda (Azhari) dan Ibunda (Yurnelis) yang selama ini telah membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi

kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Kemudian terima kasih banyak untuk saudara tercinta Muhammad Iqbal Azhari dan Muhammad Abrar Azhari.

8. Kepada HRD PT. CJ FEED MEDAN yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
9. Kepada karyawan PT. CJ FEED MEDAN yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner penelitian.
10. Kepada ante Lin, om Ansori, ante Desi selaku om dan tante serta keponakan peneliti yang selama ini telah membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat. Dan seluruh keluarga lainnya yang belum disebutkan satu persatu oleh peneliti yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan keberhasilan peneliti.
11. Kepada teman-teman kelas A4 2016 yang selalu bersama dalam kegiatan belajar mengajar dikampus.
12. Kepada teman-teman peneliti di kampus Kak Vina, Bang Imam, Bang Samuel, Bang Ari, Biyu, Dian, Tika, Melly, Melki, Riva, Wahyu, Harun dan teman-teman lainnya yang tidak dapat ditulis satu persatu.
13. Kepada teman-teman satu organisasi Teater U Universitas Medan Area terima kasih telah membantu, menyemangati sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada Ibu Dilla, Ibu Tika dan teman-teman Pingkan, Siti, Biyu, Iqbal, kak Law di Biro Psikologi Balencia yang selalu memberikan motivasi kepada peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS.	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
UCAPAN TERIMA KASIH	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat teoritis	6
2. Manfaat praktis	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Karyawan.....	8
1. Pengertian Karyawan	8
2. Fungsi dan Peranan Karyawan	9
B. Turnover Intention	10
1. Pengertian Turnover Intention	10
2. Aspek-aspek Turnover Intention.....	12
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention	14

4. Ciri-ciri Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	17
5. Dampak Turnover Intention.....	18
C. Kepuasan Kerja.....	20
1. Pengertian kepuasan kerja.....	20
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	27
4. Dampak Dari Kepuasan Kerja Dan Ketidakpuasan Kerja.....	30
5. Hubungan kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i>	33
D. Kerangka Konseptual	35
E. Hipotesis.....	36
BAB III.....	37
METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Tipe dan Desain Penelitian.....	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian	39
1. Populasi	39
2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	40
E. Metode Pengumpulan Data.....	40
F. Validitas dan Reliabilitas	42
1. Validitas.....	42
2. Reliabilitas.....	42
G. Metode Analisis Data	43
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	45
1. Profil Perusahaan	45
B. Persiapan Penelitian	46
1. Persiapan Administrasi.	46
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	47
C. Pelaksanaan Penelitian	49
1. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja.....	50
2. Hasil Uji Coba Skala Turnover Intention	51

D. Hasil Penelitian.....	52
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.	55
E. Pembahasan.....	58
BAB V.....	61
PENUTUP.....	61
A. Simpulan	61
B. Saran.	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	68



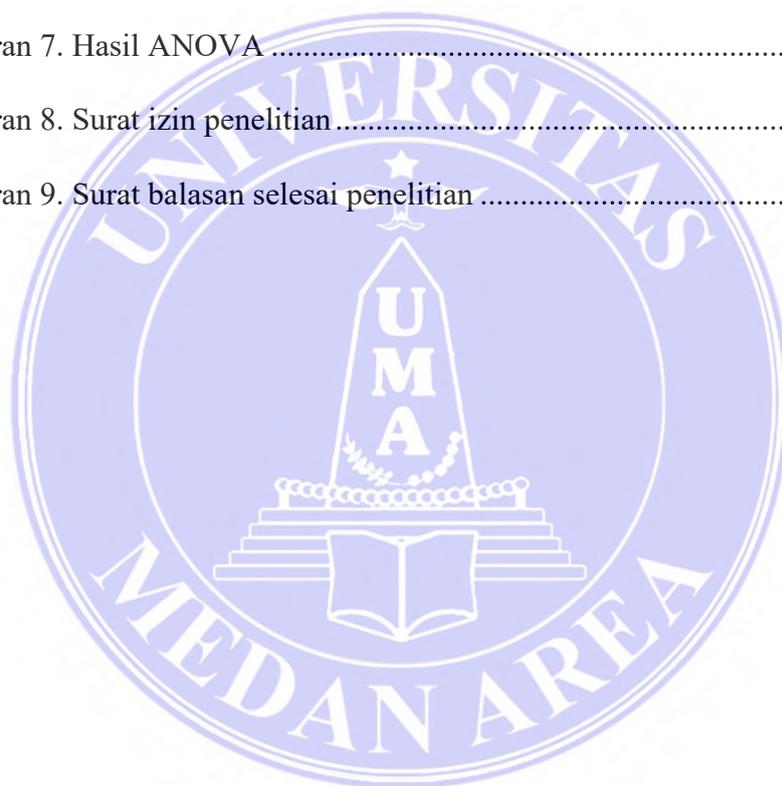
DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Item kepuasan kerja sebelum <i>Tryout</i>	47
Tabel 2 Distribusi Penyebaran <i>Item Turnover Intention</i> sebelum <i>Tryout</i>	48
Tabel 3 Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja setelah <i>Tryout</i>	50
Tabel 4 Distribusi Item Skala Turnover Intention Setelah Uji Coba	51
Table 5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	53
Tabel 6 Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	54
Table 7 Perhitungan <i>r Pearson roduct Moment</i>	55
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik.	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Kepuasan Kerja.....	68
Lampiran 2. Data sebar skala kepuasan kerja	71
Lampiran 3. Reabilitas skala kepuasan kerja	76
Lampiran 4. Angket <i>turnover intention</i>	78
Lampiran 5. Data sebar skala <i>turnover intention</i>	80
Lampiran 6. Reabilitas skala <i>turnover intention</i>	83
Lampiran 7. Hasil ANOVA	84
Lampiran 8. Surat izin penelitian	85
Lampiran 9. Surat balasan selesai penelitian	86



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan perdagangan di era sekarang ini berlangsung dalam lingkungan persaingan yang ketat di semua industri, menuntut bisnis untuk tampil lebih efektif dan efisien. Karena sumber daya manusia memiliki dampak yang begitu besar terhadap efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan, maka tingkat daya saing yang tinggi mengharuskan suatu organisasi untuk memaksimalkan sumber daya manusianya dan karyawan sebagai sumber daya manusia yang harus diperhatikan.

Subri (2003) berpendapat karyawan adalah penduduk usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah penduduk di suatu negara yang menghasilkan barang dan jasa jika ada kebutuhan akan tenaga kerja dan jika mereka berkeinginan untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Hasibuan, (2017) juga mengemukakan pendapat bahwa karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga karena tanpa mereka, operasi perusahaan tidak akan ada dan karyawan memiliki kontribusi paling besar bagi keberhasilan perusahaan. karyawan terlibat dalam pengembangan rencana, sistem, proses, dan tujuan perusahaan. Setiap pegawai harus mampu bekerja secara efektif, efisien, dan dengan tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi. sebagai hasil dari kemajuan teknis dan persaingan yang ketat antar perusahaan, pengembangan karyawan menjadi semakin penting karena tuntutan atau posisi.

Sumber daya manusia di tempat kerja merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), yang meliputi perekrutan, pelatihan, dan mempertahankan sumber daya manusia. Namun, merupakan kejadian umum untuk kinerja perusahaan yang baik dirugikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh tindakan karyawan yang beragam. Salah satu perilaku tersebut adalah *turnover intention*, yang mengacu pada tekad seorang pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. (Engel dkk, dalam Pamungkas, 2012).

Sutrisno (2012) Kepuasan kerja mengacu pada kegembiraan atau ketidakpuasan seseorang dengan bagaimana dia melihat dan melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan akan puas dengan pekerjaannya jika dia yakin itu cocok untuknya dan memungkinkan dia untuk menunjukkan potensi penuhnya, jika kompensasi dan promosinya seperti yang diharapkan, jika atasannya memperhatikannya, dan jika dia memiliki pekerjaan yang baik. kelompok kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih cenderung mencari pekerjaan baru (*turnover intention*). pandangan ini juga di ungkapkan oleh Siagian, (2011) Kepuasan kerja adalah elemen lain yang mempengaruhi kemungkinan *turnover intention*. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya, baik positif maupun negatif.

Dari hasil observasi sementara yang telah dilakukan peneliti, terlihat beberapa fenomena yang terjadi di PT. CJ FEED MEDAN Turnover yang tinggi juga membuat perusahaan menjadi tidak produktif karena karyawan yang

berpengalaman keluar dan karyawan baru harus dilatih. Hal ini senada juga di kemukakan oleh Toly (2001) bagi banyak perusahaan, tingkat keinginan berpindah yang tinggi telah menjadi masalah yang serius. Bahkan beberapa perusahaan mengalami kemunduran ketika mereka menemukan bahwa proses rekrutmen yang berhasil menarik karyawan berkualitas pada akhirnya terbukti menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut telah memutuskan untuk bekerja diperusahaan lain.

Berdasarkan hasil pengamatan oleh peneliti tentang karyawan yang *turnover* rendah dimana perusahaan lebih senang terhadap karyawan *turnover* rendah dikarenakan akan lebih taat atau patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan dan output yang dihasilkan dari karyawan tersebut terhadap kinerjanya akan menjadi lebih baik. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya partisipasi karyawan pada jam kerja dimana karyawan seharusnya berada di kantor atau bertugas ditempatnya, namun karyawan tidak berada diruangannya dan masalah laporan-laporan yang sering terlambat dilaporkan serta pemberkasan yang sering salah. Salah satu penyebabnya adalah tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat. Perilaku karyawan yang bekerja tidak profesional atau asal-asalan dan menunda-nunda tugas dan pekerjaan, kurang mematuhi aturan, tidak bersemangat dalam bekerja, tidak memiliki motivasi dalam bekerja sendiri maupun dalam kelompok.

Konflik yang terjadi antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dikarenakan jobdesk yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diberikan

mengakibat adanya senioritas antara atasan dan bawahan dan perilaku yang ditimbulkan tidak hanya perilaku positif namun timbulnya perilaku negatif.

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu Karyawan PT. CJ FEED MEDAN mengatakan:

“beberapa ada sesuai tapi terkadang aku ngelakuin pekerjaan yang bukan dibagian aku kayak aku dibagian pakan ternak tapi kadang aku bisa ngerjakan pekerjaan dipakan unggas tanpa ada intensive gaji” (wawancara personal, 15 Februari 2021)

Berdasarkan hasil wawancara, terlihat bahwa pegawai yang bekerja di PT. CJ FEED MEDAN karyawan yang memiliki *turnover* yang tinggi sehingga mengalami penurunan dalam kualitas kerja dan tidak terciptanya kelompok kerja yang baik dan dapat terlihat dari konflik yang terjadi diantara sesama pegawai, hal tersebut ada kaitan erat dengan kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Pada dasarnya hal-hal yang menyebabkan *turnover* tinggi seperti konflik yang terjadi sesama karyawan atau konflik antara karyawan dan pimpinan yang membuat suasana dalam pekerjaan semakin buruk dan hal yang sering terjadi adalah senioritas antara karyawan baru dan karyawan lama yang membuat karyawan baru tidak betah dikarenakan sifat “*bossy*” (berkuasa) yang membuat suasana didalam lingkungan pekerjaan menjadi lebih buruk.

Menurut Kastelic (dalam Soeroso, 2000) resiko dari tingginya tingkat *turnover intention* dalam perusahaan adalah hilangnya modal intelektual, penurunan produktivitas, tidak efisien, meningkatnya biaya seleksi, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan timbulnya gangguan internal adalah semua bahaya yang terkait dengan tingkat turnover yang tinggi di sebuah perusahaan.

Turnover karyawan yang tinggi sangat tidak menguntungkan perusahaan yang

telah susah payah mengembangkan sumber daya manusianya. Tidak hanya pada saat perekrutan tapi ditengah perjalanan dalam mengikuti pekerjaan beberapa karyawan akan mengalami kepuasan kerja yang menurun sehingga perusahaan harus memecat atau harus memberi dana lebih terhadap biaya dari pelatihan atau training guna meningkatkan kualitas dari karyawan.

Intensi keluar (*turnover intentions*) dapat diartikan pergerakan karyawan keluar dari perusahaan dapat dianggap sebagai keinginan berpindah. Pengunduran diri, keluar dari unit perusahaan, pemecatan, atau kematian anggota perusahaan adalah contoh dari *turnover*. Individu yang bahagia dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk menetap dengan perusahaan. Individu yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan meninggalkan perusahaan. sementara itu, Kepuasan kerja dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk keluar.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan kepuasan kerja dengan *Turnover intention* pada karyawan PT. CJ FEED MEDAN “.

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti tentang hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. CJ FEED MEDAN. Tingkat atau beratnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan disebut sebagai *turnover intention*. Niat seseorang untuk melakukan pemisahan nyata (*turnover*) dari satu perusahaan didefinisikan sebagai *turnover intention*. (Hartono, 2002). Adapun identifikasi masalah yang terjadi di PT. CJ FEED MEDAN berdasarkan fenomena di atas antara lain karyawan yang memiliki *turnover* yang tinggi sehingga

mengalami penurunan dalam kualitas kerja dan tidak terciptanya kelompok kerja yang baik dan dapat terlihat dari konflik yang terjadi diantara sesama pegawai.

Oleh karena itu, peneliti ini akan mengkaji hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. CJ FEED MEDAN.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang diuraikan di atas, peneliti membatasi penelitian yang hanya menekankan pada Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. CJ FEED MEDAN. Subjeknya adalah Karyawan di PT. CJ FEED MEDAN.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, kemudian diambil rumusan masalah yaitu, Apakah ada hubungan Kepuasan Kerja dengan *turnover intention* di PT. CJ FEED MEDAN?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang ada, yang merupakan tujuan penelitian yaitu, Untuk mengetahui hubungan Kepuasan Kerja dengan *turnover intention* karyawan di PT. CJ FEED MEDAN.

F. Manfaat Penelitian

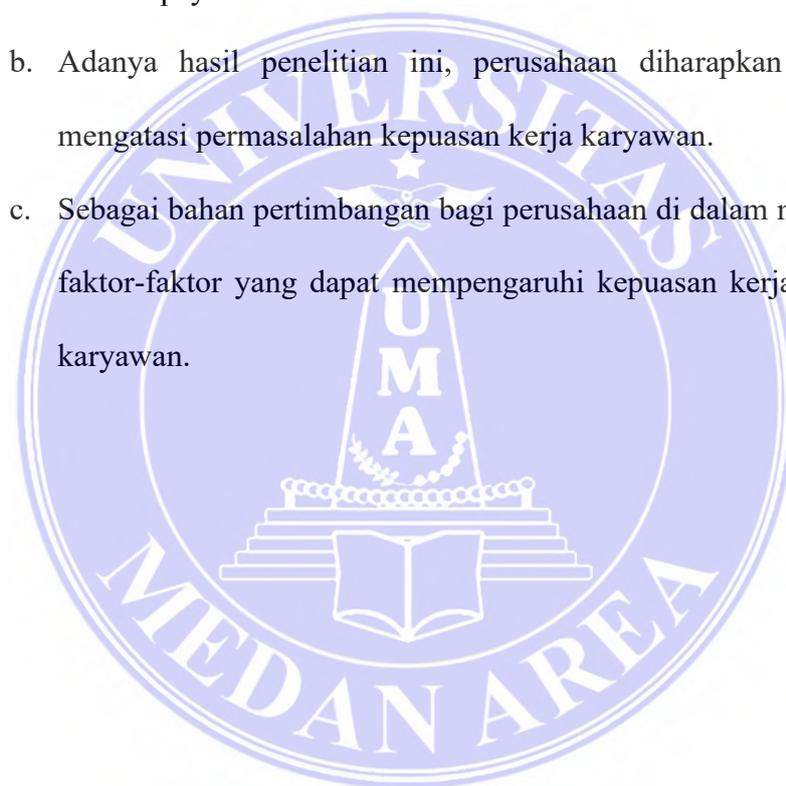
1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu psikologi terkait dengan psikologi Industri dan Perusahaan tentang *turnover* karyawan.

- b. Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi masyarakat dalam mencermati dinamika *turnover* karyawan di sebuah perusahaan.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam upaya menekan *turnover intention*.
- b. Adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat segera mengatasi permasalahan kepuasan kerja karyawan.
- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan di dalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover* karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien sehingga, memberikan kinerja yang baik. Dan supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik. Dan supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui karakteristik individu, serta lingkungan kerja karyawan. menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan

tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukol rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan karyawan adalah sumber daya manusia penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan yang bertujuan agar tercapainya target suatu perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien sehingga memberikan kinerja yang baik. Dan salah satu yang harus di lakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah komunikasi. Komunikasi yang baik antara sesama karyawan ataupun atasanya.

2. Fungsi dan Peranan Karyawan

Menurut Soedarjadi (2009). Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya:

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara atasan dengan bawahannya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian dari yang di atas, maka dapat di simpulkan fungsi dan peranan karyawan mempunyai 4 point penting yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan, bertanggung jawab pada hasil produksi, menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

B. Turnover Intention

1. Pengertian Turnover Intention

Menurut Hartono (2002) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* di definisikan sebagai intensi seseorang untuk melakukan pemisahan aktual (*turnover*) dari satu perusahaan.

Indriantoro & Suwandi (2001) menyatakan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan.

Robbins (dalam Etnaningtyas, 2011) turnover merupakan suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Turnover intention tidak mungkin terjadi bila perusahaan bekerja sama dengan baik terhadap karyawan, baik secara fisik, psikis, maupun financial. Secara umum, kesesuaian individu pekerjaan yang kurang baik juga bisa menyebabkan kerugian bagi bisnis, tetapi ketika karyawan produktif meninggalkan organisasi, hal ini mencerminkan perilaku kontraproduktif. Bentuk-bentuk perilaku kontraproduktif lain mungkin lebih menimbulkan kerugian bagi organisasi (Ebert & Griffin, 2014)

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan *turnover intention* dapat didefinisikan niat keluarnya seorang karyawan dari suatu perusahaan dan mencari alternatif perusahaan lain atau pekerjaan lain. Keluarnya karyawan baik secara sukarela ataupun karena kebijakan dari pihak perusahaan tersebut.

2. Aspek-aspek Turnover Intention

Aspek *turnover intention* berdasarkan teori dari Dreher (dalam Gurning, 2010) yang mengemukakan model kerangka konseptual sebagai tiga determinan utama yang memenuhi *turnover intention*, yaitu:

a. Aspek personal.

Sebuah variabel personal yang kemungkinannya berhubungan dengan pindah kerja telah menjadi minat khusus dari para ahli psikologi ialah tingkat unjuk kerja. Berdasarkan penelitian Dreher (dalam Gurning, 2010) selama 15 tahun di perusahaan menengah melaporkan tidak terbukti bahwa orang yang berunjuk kerja lebih baiklah yang meninggalkan perusahaan. Sebaliknya penelitian Jackofsky (dalam Gurning, 2010) melaporkan bahwa orang yang memiliki unjuk kerja tinggi dan rendah lebih mungkin meninggalkan perusahaan di banding dengan orang yang memiliki unjuk kerja rata-rata. Selain unjuk kerja, hasil penelitian juga melaporkan bahwa karyawan yang telah bergabung dengan organisasi atau perusahaan lebih dari dua tahun menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai keinginan pindah kerja yang lebih rendah.

b. Aspek organisasi.

Sistem penghargaan diri dari suatu organisasi adalah pengaruh secara organisasi atau situasional terhadap pindah. Variabel situasional lain yang telah diteliti oleh banyak ahli riset misalnya gaji dan kesempatan promosi serta rutinitas

pekerjaan. Gaji dan kesempatan promosi ditemukan mempunyai korelasi negatif dengan pindah kerja, sedangkan rutinitas pekerjaan mempunyai korelasi positif dengan pindah kerja, semakin rutin suatu pekerjaan, semakin besar pula keinginan berpindah.

c. Aspek karakteristik pekerjaan.

Variasi tantangan dan kemenarikan pekerjaan cenderung menurunkan keinginan berpindah kerja pada karyawan, sebaliknya konflik peran misal adanya perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan perbedaan antara tuntutan fisik dan standar pribadi, nilai atau harapan karyawan maka akan meningkatkan keinginan berpindah kerja karyawan.

Untuk mengetahui *turnover intention* ada beberapa aspek yang dipergunakan (Mobley dkk, 1978) yaitu :

- a. Berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*), karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan. hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membanding – bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan ini dengan apa yang diperoleh oleh teman diperusahaan yang lain.
- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search*), karyawan melakukan usaha – usaha seperti melihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.
- c. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang (*intention to quit*), Dimana karyawan mulai menunjukkan perilaku tertentu yang untuk keluar dari perusahaan. misalnya, memiliki

niat untuk mengundurkan diri dan mulai dapat memastikan bahwa dirinya akan berhenti dari perusahaan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *turnover intention* antara lain aspek personal, aspek organisasi, aspek karakteristik pekerjaan, berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*), Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search*), Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang (*intention to quit*).

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Suatu organisasi biasanya menanggung kerugian atas penggantian karyawan yang keluar, kehilangan produktivitas sembari mencari pengganti, melatih karyawan baru, dan sebagainya. Menurut Ebert dan Griffin (2014), turnover terjadi karena sejumlah faktor, antara lain:

- a) Pekerjaan
- b) Organisasi
- c) Individu itu sendiri
- d) Pasar tenaga kerja
- e) Pengaruh keluarga

Tokoh yang lainnya menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang lebih dikrutkan dari pendapat tokoh-tokoh sebelumnya. Pendapat tersebut dikemukakan oleh Suwandi dan Indrianto (dalam Lengkon, 2015) yang mengungkapkan tiga faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yaitu:

- a. Kepuasan kerja

Menurut Sondang (dalam Lengkong, 2015) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan sehingga seseorang dapat menikmati pekerjaan saat memperoleh pujian hasil kerja, perlakuan dan suasana lingkungan yang baik maka karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun jasa itu diperlukan. Sebaliknya ketika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja seperti penghasilan rendah atau kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja atau atasan dapat menimbulkan keinginan pindah kerja.

b. Komitmen Organisasi

Robbins (dalam Lengkong, 2015) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Robbins mendefinisikan sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu atas kehendaknya sendiri memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambatkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

c. Stres Kerja

Stres kerja terjadi pada karyawan dimana adanya perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi emosional karyawan dan menurunkan

tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya menimbulkan keinginan berpindah kerja pada karyawan.

Secara umum, kesesuaian individu-pekerjaan yang kurang baik juga bisa menyebabkan perputaran karyawan (*turnover*). Ferry Novladi (dalam Agustina, 2013) menyimpulkan beberapa hal yang diasumsikan sebagai faktor *turnover intention* diantaranya adalah:

- a. Usia
- b. Lama Kerja
- c. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi
- d. Keikatan terhadap Organisasi
- e. Kepuasan Kerja
- f. Budaya Perusahaan

Menurut Jewell dan Siegal (dalam Wahyuni, dkk, 2014) beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu variabel pribadi, variabel organisasional, dan variabel situasional, yang terdiri dari:

- a. Kepuasan Kerja
- b. Usia
- c. Jenis Kelamin
- d. Pendidikan
- e. Lamanya Kerja
- f. Pelatihan Kerja

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja.

4. Ciri-ciri Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002) Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intention karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.

Materi 12 protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan indikasi terjadinya *turnover intention* antara lain, Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan, Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

5. Dampak Turnover Intention

Partini (2007) mengatakan bahwa turnover intention pada karyawan memberi dampak terhadap produktivitas kerja, yaitu:

a. Dampak positif

Turnover intention berdampak positif karena:

- 1) Terjadi pembaharuan dalam perusahaan, *turnover intention* dapat membuka peluang baru bagi pengurangan biaya dengan meniadakan atau menggabungkan beberapa jabatan, termasuk jabatan yang kosong dan melakukan restrukturisasi perusahaan.
- 2) Berkurangnya konflik, *turnover intention* akan menjadi jalan terakhir bagi penyelesaian konflik karena banyak terjadi konflik kepegawaian atau konflik jabatan yang tidak mudah diselesaikan.
- 3) Bertambahnya keyakinan diri, *turnover intention* dapat menghasilkan keyakinan diri yang tinggi pada karyawan apabila karyawan yang berusaha

mencari pekerjaan ditempat lain dan berhasil bahkan apabila karyawan memiliki tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.

b. Dampak negatif

Turnover intention berdampak negatif karena:

- 1) Biaya seleksi dan penempatan, konsekuensi dari *turnover intention* adalah kegiatan dan biaya seleksi serta penempatan, yang mengakibatkan perusahaan harus mencari karyawan baru melalui beberapa tahap seleksi dan akhirnya dipekerjakan sehingga membutuhkan biaya yang tidak sedikit.
- 2) Biaya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, setelah proses seleksi dan penempatan karyawan baru, karyawan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan mencapai performa kerja yang baik pada pekerjaan barunya sehingga perusahaan mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baru agar karyawan dapat segera beradaptasi dan mencapai performa kerja yang baik.
- 3) Permasalahan prestasi karyawan, *turnover intention* menjadi negatif bagi perusahaan karena karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki prestasi yang baik atau menduduki jabatan penting.

Turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai kerugian biaya. (Robbins, 2006) dampak-dampak turnover bagi organisasi diantaranya adalah:

- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian.
- b. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, seperti kurangnya pengalaman pada karyawan baru mengakibatkan ada beberapa kasus kecelakaan, cedera yang dialami.
- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Karena berkurangnya karyawan maka kualitas dan kuantitas produksi akan terhambat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan dampak *turnover intention* antara lain, terdapat dampak positif dan dampak negatif bagi suatu perusahaan.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Banyak pakar menjelaskan pengertian kepuasan kerja. Locke(dalam Luthans, 2011) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “*a pleasure or positiv emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience..*”. definisi itu menyatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan

kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja seseorang menyangkut segala aktivitas yang dilakukan untuk organisasi dan memberikan suatu imbalan lebih kepadanya setelah melakukan kegiatan tersebut. Hal ini sejalan dengan Robbins (2008), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yaitu selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima.

Anoraga (2005), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Jelas kepuasan kerja menyangkut aspek psikologis dari orang yang melakukan kerja tersebut. Aspek psikologis ini menuntunnya untuk memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Sunyoto (2012), Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepuasan kerja dari persepsi tentang bagaimana baiknya pekerjaan memberikan sesuatu yang berarti.

Martoyo (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini berarti balas jasa karyawan baik berupa

finansial maupun non finansial, bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Sejalan dengan pendapat tersebut Siagian (2011) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Orang yang merasakan puas terhadap pekerjaan, dapat dilihat dari perilaku yang muncul dari dirinya atau sikap kerjanya. Indikasi orang yang puas tersebut bermacam-macam, ada yang bangga terhadap pekerjaannya, kemudian ia melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan dengan tanggung jawab. Hasibuan (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Berat ringannya pekerjaan
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 6) Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- 7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Menurut As'ad (2003) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan finansial. Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.
- 2) Kepuasan fisik. Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
- 3) Kepuasan sosial. Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.
- 4) Kepuasan psikologi Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Bisen dan Priya (dalam Kaswan, 2015), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

a. Usia

Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

b. Jenis kelamin

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

c. Lamanya pengabdian

Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

d. Kepribadian

Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e. Orang yang bergantung

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f. Ambisius

Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g. Kemampuan mental

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2) Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan

a. Gaji

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

b. Kesempatan promosi

Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promosi yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

c. Rasa aman

Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

d. Pengawas/ penyelia

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan

loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

3) Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

a. Kondisi kerja

Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

b. Keterampilan

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

c. Hubungan dengan rekan kerja

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

d. Lokasi tempat kerja

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

e. Pekerjaan itu sendiri

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor kepuasan kerja antara lain, Kepuasan finansial, Kepuasan fisik, Kepuasan social, Kepuasan psikologi.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011) ada 6 aspek kepuasan kerja pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran

Dimana sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.

2. Pekerjaan itu sendiri

Dimana hal tersebut terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

3. Promosi

Yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.

4. Supervisi

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

5. Kelompok Kerja

Yaitu seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

6. Kondisi kerja.

Yaitu seberapa nyaman dan tenang yang dirasakan oleh pegawai tentang lingkungan kerjanya, baik itu meja kerja, suhu udara, kebisingan dan lain-lain dalam mendukung kinerja pegawai.

Siagian (20011) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah:

- a. Prestasi kerja karyawan yang rendah
- b. Tingkat kemangkiran yang tinggi
- c. Keinginan pindah kerja yang tinggi

Spector dalam (Maryadi, 2012) mengidentifikasi terdapat Sembilan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji atau upah - pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah

maupun ras keadilannya.

- b. Promosi - kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
- c. Supervisi - kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan material.
- d. Tunjangan - kepuasan pada tunjangan berupa asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya.
- e. Penghargaan - kepuasan pada penghargaan (tidak mesti materi) yang diberikan untuk kinerja sebagai rasa hormat, diakui dan apresiasi.
- f. Peraturan / prosedur - kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan.
- g. Rekan kerja - kepuasan rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
- h. Pekerjaan itu sendiri - kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.
- i. Komunikasi - kepuasan komunikasi di organisasi dalam berbagai hal informasi didalam organisasi (verbal ataupun lisan).

Suparno (2015) memaparkan beberapa indikator sebuah perusahaan yang memiliki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu:

- 1) Jumlah karyawan yang absen bertambah
- 2) Masuk kantor terlambat
- 3) Pulang dari kantor lebih cepat
- 4) Sering rebut antar karyawan
- 5) Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
- 6) Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk

- 7) Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
- 8) Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
- 9) Terlibat masalah pelanggaran hukum
- 10) Penampilan yang semakin buruk

Dari pernyataan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu, pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervise, kelompok kerja, kondisi kerja.

4. Dampak Dari Kepuasan Kerja Dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak dari perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. Menurut Kurniawati (2006), antara lain:

a. Dampak terhadap produktivitas

Awal mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak mendukung penelitian ini. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Kenyataan ini sebagian dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turn-over*)

Poter dan Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih seponatan 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 berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Dari penelitian ditemukan adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judges (2013) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/karyawan dapat diungkap kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Ada empat cara mengungkap ketidakpuasan karyawan:

- 1) Keluar (*exit*): perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Meliputi mencari posisi baru juga mengundurkan diri.
- 2) Menyuarakan (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi. Meliputi menganjurkan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan beberapa bentuk serikat kerja.
- 3) Loyalitas: pasif tapi optimis menunggu kondisi mengalami perbaikan. Meliputi berbicara lantang untuk organisasi dalam menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya bertindak secara efektif.
- 4) Mengabaikan (*neglect*): secara pasif membiarkan keadaan semakin memburuk. Meliputi kemangkiran atau keterlambatan yang kronik, usaha kerja yang menurun, dan tingkat kesalahan yang meningkat.

c. Dampak terhadap kesehatan:

Beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Dari kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran -

ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menurut penggunaan efektif dari kecakapan -percakapan 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 kausalnya masih tidak jelas. Terdapat dugaan 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. sehingga dapat diketahui bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan antara lain berdampak pada produktivitas, ketidakhadiran keluarnya karyawan, meninggalkan pekerjaan, terhadap kesehatan dan juga banyak hal-hal yang lain.

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain. Untuk itu kepuasan kerja karyawan perlu di tingkatkan. Hal-hal berikut mungkin dapat meningkatkan kepuasan kerja :

1. Membuat perkerjaan menjadi menyenangkan.
2. Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil.

3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
4. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu dampak terhadap produktivitas, dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turnover*).

5. Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. menurut Hoppecl (dalam Waluyo, 2009) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif apabila karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang didapatkannya. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya.

Mobley dkk (dalam Novliadi, 2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Intensi untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan signifikan terhadap turnover sebenarnya. Pada intinya Kepuasan kerja yang tinggi sangatlah diinginkan oleh para pimpinan perusahaan, karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Menurut Munandar (2001), Efek dari kepuasan kerja itu bisa berdampak pada produktifitas, kehadiran

(*absenteisme*), keluarnya tenaga kerja (*turnover*) dan dampak terhadap kesehatan. Dari keempat efek tersebut *absenteisme* dan *turnover* merupakan akibat langsung yang muncul akibat ketidakpuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

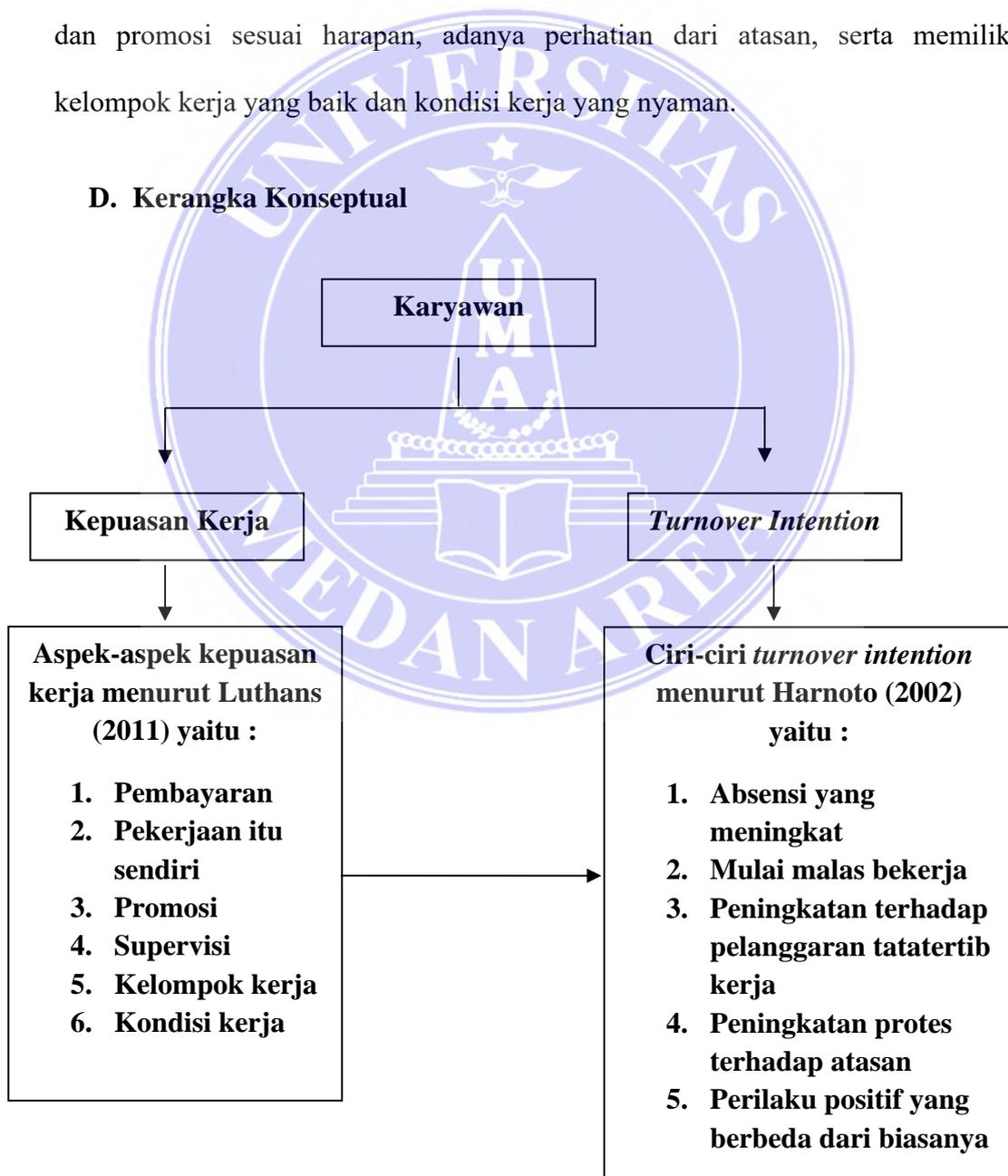
Oleh karena itu, apabila kepuasan kerja pada karyawan tinggi maka diharapkan tingkat *turnover* dan *absenteisme* rendah. Cotton, dkk (dalam Moynihan dan Pandey 2007) mengemukakan yang paling sering digunakan indikator keinginan untuk keluar adalah kepuasan kerja. Hal ini sesuai seperti yang disampaikan oleh Aprilia (2005) ketidakpuasan dalam pekerjaan sering diindikasikan sebagai alasan yang paling utama bagi para profesional untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mardiana (2014), dari hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan nyata antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* terlihat dari nilai koefisien positif dapat diinterpretasikan semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang maka akan membuat orang tersebut semakin tidak ingin meninggalkan pekerjaan atau *resign* dari rumah sakit. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Jamal Ikhwanto (2015), hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi r sebesar $-0,432$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan negatif sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention*, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan. Sumbangan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar $17,9\%$ ($r^2 = 0,179$), sehingga masih terdapat $82,1\%$ faktor lain yang mempengaruhi *turnover*

intention diluar variabel kepuasan kerja, misalnya gaji, masa kerja, kepemimpinan, kepribadian, minat.

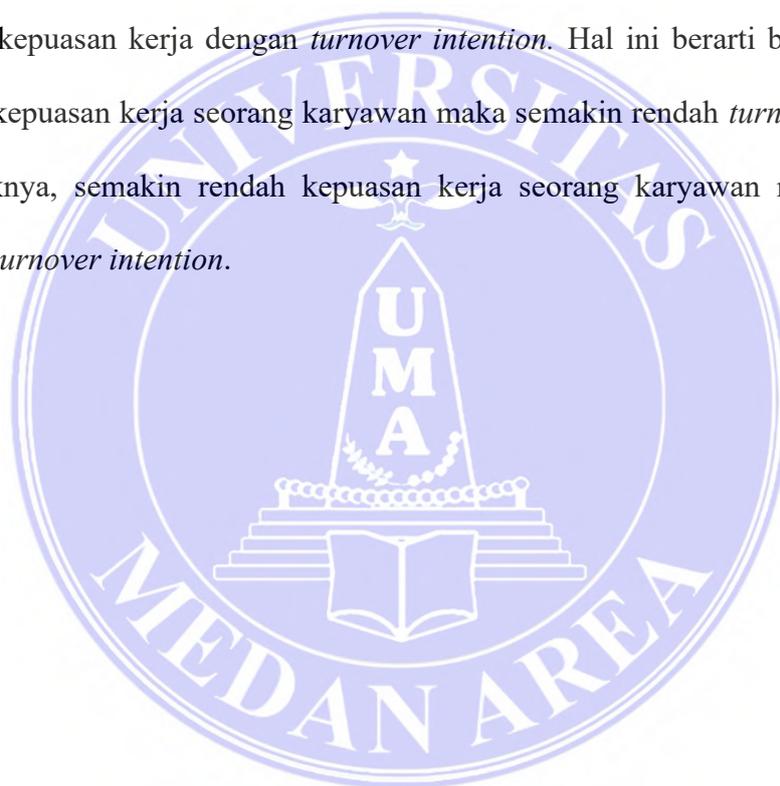
Berdasarkan pada uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang punya kepuasan kerja yang tinggi tentu perusahaan harus bisa membuat seorang karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya dan merasa cocok dengan pekerjaannya sehingga membuat karyawan menunjukkan kemampuannya dengan maksimal dengan memberikan gaji dan promosi sesuai harapan, adanya perhatian dari atasan, serta memiliki kelompok kerja yang baik dan kondisi kerja yang nyaman.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin rendah *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi *turnover intention*.”



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah dasar untuk melakukan sebuah penelitian dan di dalamnya terkandung alat apa yang digunakan serta bagaimana prosedur pelaksanaannya. Dalam metode penelitian terdapat sejumlah langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memperoleh suatu kesimpulan yang merupakan jawaban bagi permasalahan yang diteliti. Oleh karena itulah, dalam bab ini akan dijelaskan beberapa hal yang berkaitan dengan metode penelitian yang meliputi tipe dan desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan realibilitas, serta metode analisis data.

A. Tipe dan Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) tentang perilaku yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

Dalam mengukur hubungan dua variabel itu sendiri, peneliti menggunakan instrumen pengumpulan data berupa skala, sehingga data-data yang didapatkan akan berbentuk angka-angka atau numerik yang selanjutnya akan di olah dan di analisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Jenis penelitian ini adalah korelasional, dimana penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel tanpa melakukan intervensi terhadap variabel yang bersangkutan

sehingga data yang diperoleh dari responden murni tanpa adanya campur tangan dari peneliti (Azwar, 2010).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Azwar (2010), identifikasi variabel merupakan langkah untuk menetapkan variabel-variabel utama dalam penelitian dan menentukan fungsinya masing-masing. Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diketahui pengaruhnya terhadap variabel lain (Azwar, 2010). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja.
- b. Variabel tergantung adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lain (Azwar, 2010). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional bertujuan untuk menghindari terjadinya salah penafsiran. Adapun definisi operasional variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Turnover Intention*

Turnover intention dapat didefinisikan niat keluarnya seorang karyawan dari suatu perusahaan dan mencari alternatif perusahaan lain atau pekerjaan lain. Keluarnya karyawan baik secara sukarela ataupun karena kebijakan dari pihak perusahaan tersebut.

Turnover intention dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Turnover intention* yang disusun peneliti berdasarkan aspek *Turnover intention* dari menurut Harnoto (2002) yaitu; Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan dan Perilaku positif yang berbeda dari biasanya. Semakin tinggi skor yang di dapat maka semakin tinggi *Turnover intention* sebaliknya semakin rendah skor yang di dapat maka semakin rendah *Turnover intention* pada karyawan di PT. CJ FEED MEDAN.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun oleh peneliti dan dikembangkan menurut Luthans (2011) yang terdiri dari aspek pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Semakin tinggi skor yang di dapat maka semakin tinggi Kepuasan kerja sebaliknya semakin rendah skor yang di dapat maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan di PT. CJ FEED MEDAN.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Populasi adalah seluruh objek

penelitian (Arikunto, 2010). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT. CJ FEED MEDAN berjumlah 63 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Azwar (2010), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 63 orang

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diteliti. Untuk mengetahui jumlah karyawan yang *turnover intention* maka peneliti melakukan metode *screening* yang disusun oleh (Robbins, 2006) yang menjelaskan tentang ciri-ciri *turnover* antara lain, Absensi yang meningkat, Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover, Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. skala ini menjelaskan tentang bagaimana karyawan yang memiliki ciri-ciri *turnover* rendah dengan menggunakan skala ini menjelaskan tentang bagaimana karyawan yang memiliki ciri-ciri *turnover* rendah dengan menggunakan skala *Guttman*.

Riduwan (2010) menjelaskan bahwa: “Skala Guttman adalah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas (tegas) dan konsisten.” Dengan skala Guttman, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel,

kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala Guttman disamping dapat dibuat bentuk pilihan ganda dan bisa juga dibuat dalam bentuk checklist. Jawaban responden dapat berupa skor tertinggi bernilai (1) dan skor terendah (0). Bentuk dari instrumen penelitian ini adalah bentuk corss atau silang. Untuk setiap pertanyaan dalam angket penelitian ini disediakan 2 jawaban dengan kriteria skor sebagai berikut.

Pertanyaan	Ya	Tidak
Positif (skor)	1	0
Negatif (skor)	0	1

Lalu peneliti menyebar angket untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan menggunakan skala likert yang mana Skala berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk diisi. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan skala tertutup dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala memiliki dua macam item yaitu *favorable* dan *unfavorable*:

- a. Penilaian jawaban untuk item *favorable* adalah 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan penilaian jawaban

- b. *Unfavorable* adalah 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Turnover intention dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Turnover intention* yang disusun peneliti aspek *Turnover intention* dari Harnoto (2002) yaitu: Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan dan Perilaku positif yang berbeda dari biasanya.

Kepuasan kerja akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2011), yaitu: pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Dalam menghitung koefisien dengan skor totalnya untuk mengetahui validitas suatu alat ukur maka digunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2010). Hal tersebut

ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*.

G. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto 2010).

Adapun rumus *product moment* dari Karl Pearson adalah:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{(\sum x^2)(\sum y^2)}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor subyek pada item dengan skor total subyek

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor x dengan skor y

$\sum y$ = Jumlah dari setiap total

$\sum x$ = Jumlah skor total item

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

- a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara distribusi sebaran variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat (*Turnover Intention*) memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas (Kepuasan kerja).



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT CJ FEED MEDAN dimana $r_{xy} = 0,299$; $p = 0,000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin tinggi *turnover intention*. Maka hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”.
2. koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,552. menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki hasil yang lebih tinggi dalam hal mempengaruhi *turnover intention*. Dan selebihnya faktor lain yang mempengaruhi penelitian ini yang tidak diteliti diantaranya *turnover intention* terjadi karena sejumlah faktor seperti: Pekerjaan, Organisasi, Individu itu sendiri, Pasar tenaga kerja, Pengaruh keluarga.
3. Dari hasil penelitian diketahui juga bahwa kepuasan kerja secara umum dinyatakan rendah dan *turnover intention* secara umum dinyatakan tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empirik bahwa kepuasan kerja tergolong rendah, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik kepuasan

kerja (81,30) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (82,5) akan tetapi selisihnya melebihi bilangan 1 simpangan baku.

4. *Turnover Intention* tergolong tinggi yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik (63,22) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (39).

B. Saran

Kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Karyawan CJ FEED MEDAN

Diharapkan karyawan CJ FEED MEDAN dapat melakukan komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan agar tidak terjadinya komunikasi satu arah yang menyebabkan *turnover tinggi*, absensi yang mengalami peningkatan ada baiknya untuk dikurangi, komunikasi antara atasan dan bawahan terkait job desk yang diberikan agar lebih dibicarakan (negosiasi) serta memberikan pendampingan dalam membantu menghadapi masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan. Dengan pendampingan tersebut, diharapkan karyawan dapat lebih nyaman dan lebih terbantu dalam penyesuaian pekerjaan serta lingkungan sosial yang ada pada perusahaan, dan peraturan perusahaan agar lebih ditaati.

2. Saran Kepada CJ FEED MEDAN

Pihak dari CJ FEED MEDAN agar lebih memperhatikan karyawan dan memberikan wadah untuk memberi masukan antara atasan dengan bawahan ataupun sesama karyawan, dilakukan training pada karyawan yang menimbulkan ciri-ciri dari *turnover intention*.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berbeda *turnover intention* terjadi karena sejumlah faktor seperti : Pekerjaan, Organisasi, Individu itu sendiri, Pasar tenaga kerja, Pengaruh keluarga.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Agustina, N. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Longvin Indonesia*. Sukabumi Jawa Barat.
- Anoraga, panji. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aprilia, Nila Dan Robinson. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan kerja Dan keprilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi*. Jurnal Psikologi Vol 5 No 1.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Azwar, m. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ebert, J. R., & Griffin, W. R. (2014). *Pengantar Bisnis (Edisi Kesepuluh)*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Etnaningtiyas, A. P. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alenatex Bandung*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Gurning, B. T. A. D. (2010). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia*. Skripsi. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Ikhwanto. J. (2015). *Hubungan kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*. Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Indrianto & Suwandi, 2001. *Peran Budaya Organisasi terhadap Intense Turnover*. Jurnal Psikologi vol.09. Universitas Gajah Mada.

- Jamal Ikhwanto, & Amir, M. (2015). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan*.
- Kaswan, Akhyadi 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung, Indonesia : Alfabeta.
- Kurniawati P, Endah. 2006. *Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan UIN* . UIN Malang: Penelitian.
- Lengkong, D. C. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Member Of Astra Cabang Manado*. Skripsi. Program Study Manajemen Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
- Luthans, F, (2011). *Perilaku organisasi* edisi 10. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mardiana, I. Hubeis & Panjaitan, N.K. (2014). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intentions Pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa*. Vol 9 Nomor 2.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Maryadi. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang*. Semarang. *Jurnal Psikologi*, 1 (2), 1-12.
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth. (1978). *An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*. *Journal of applied Psychology*, 408-414.
- Moynihan, D. Pandey, S.K. (2007). *The Ties Bind : Social Network, Person Organization Value Fit, And Turnover Intention*. No. 2007-027. Madison : University Of Wistonsin
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Novliadi, Ferry. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Dan Kepuasan Kerja*. Medan *Jurnal Psikologi USU* Vol 3 No.1 Medan: US
- Pamungkas, Dyas Tri. 2012. *Pengaruh Earnings Management Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Governance Sebagai Variabel Pemoderasi*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universtas Diponegoro. Semarang.
- Partini, S. K. D. H., & Amrizal. R. (2007). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kecerdasan Kepemimpinan Otoriter Dengan Intensi Turnover*. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. Vol. 9, 84-91.

- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Indonesia*. PT. Indeks kelompok gramedia indonesia. Jakarta
- _____ (2008). *Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Samuel (2014). *Akibat dari manajemen sumber daya manusia praktek pada kinerja firma: "Bukti empiris dari Teknik Tinggi Perkokoh di indonesia."* Jurnal Manajemen 19 (4), 622 - 632.
- Siagian, Sondang P. 20011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soeroso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.
- Subri, M. 2003. *Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suparno, Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. (1999). *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol.2 No.2, halaman 173-195.
- Toly, A. A. (2001). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan.

Wahyuni, A.S., Yulfi Zaika & Ruslin Anwar. (2014). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (kenginan berpindah) Karyawan pada perusahaan Jasa Kontruksi*. Jurnal Psikologi Vol 8 Nomor 2.

Waluyo, Winto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wijayanti, Martina.P. (2010) *Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Auditor-Klien Swit Ching Di Indonesia*. UNDIP





Lampiran 1. Angket Kepuasan Kerja

Nama (Inisial) :

Usia :

Masa kerja :

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (x) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Tidak ada jawaban yang **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua tanpa menyisakan satupun.

Adapun alternatif pilihan jawaban adalah :

SS : Apabila pernyataan **sangat sesuai** dengan diri anda.

S : Apabila pernyataan **sesuai** dengan diri anda.

TS : Apabila pernyataan **tidak sesuai** dengan diri anda.

STS : Apabila pernyataan **sangat tidak sesuai** dengan anda.

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	dalam pemberian gaji perusahaan selalu tepat waktu setiap bulannya				
2.	saya merasa senang dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki				
3.	perusahaan saya memberikan jalur promosi jabatan yang jelas kepada karyawannya				
4.	pimpinan saya memberikan penghargaan kepada setiap prestasi karyawannya				
5.	menurut saya bekerja tim membuat pekerjaan menjadi lebih mudah				
6.	saya dapat fokus bekerja diruangan jika kondisi didalam kondusif				
7.	terkadang perusahaan sering terlambat dalam memberikan gaji				
8.	saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan ini karena tidak sesuai dengan kemampuan				

	yang saya miliki				
9.	kebijakan promosi jabatan yang ada dalam perusahaan saya tidak adil				
10.	atasan saya jarang sekali memberikan pujian kepada saya meskipun tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu				
11.	menurut saya kerja kelompok hanya memperlama suatu pekerjaan				
12.	saya sering keluar dari ruangan kerja saya karena merasa bosan				
13.	saya merasa sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan sangat baik				
14.	saya merasa senang dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan keterampilan yang saya miliki				
15.	saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju atau pengembangan karir				
16.	saya senang karena atasan sering memberikan motivasi pada karyawan				
17.	bagi saya teamwork akan meningkatkan kualitas kerja				
18.	rekan kerja diperusahaan ini sangat ramah terhadap saya				
19.	meskipun beban kerja saya lebih berat dari beban kerja rekan, akan tetapi perusahaan memberikan penghasilan yang sama besarnya				
20.	saya merasa pekerjaan ini terlalu mudah sehingga membuat saya jenuh				
21.	saya merasa kecewa dengan sistem pengembangan karir diperusahaan ini				
22.	saya tidak senang karena atasan tidak banyak memberikan motivasi kepada karyawan				
23.	menurut saya teamwork tidak dapat diterapkan diperusahaan ini				
24.	saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja				
25.	saya merasa nyaman dengan sistem penggajian yang ada pada perusahaan ini				
26.	saya senang dengan pekerjaan ini karena pekerjaan ini banyak menguras tenaga dan pikiran				
27.	setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk kenaikan jabatan				
28.	saya merasa nyaman bekerja disini karena sikap atasan yang menghargai setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya				

29.	menurut saya teamwork akan membuat hubungan sesama karyawan akan menjadi lebih baik				
30.	menjalin keakraban dengan rekan kerja di dalam ruangan membuat suasana pekerjaan yang menyenangkan				
31.	penghasilan yang saya terima sama dengan penghasilan karyawan lain yang sering tidak masuk kerja				
32.	saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan dikantor				
33.	diperusahaan ini karyawan yang dekat dengan pemimpin akan mendapat peluang lebih banyak untuk kenaikan jabatan				
34.	saya merasa tidak diperhatikan oleh atasan				
35.	teamwork membuat saya dan karyawan lain menjadi <i>miss communication</i>				
36.	saya sering merasa tidak cocok dengan rekan kerja sehingga membuat suasana kerja yang buruk				



Angket turnover intention

Nama (Inisial) :

Usia :

Masa kerja :

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (x) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Tidak ada jawaban yang **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua tanpa menyisakan satupun.

Adapun alternatif pilihan jawaban adalah :

SS : Apabila pernyataan **sangat sesuai** dengan diri anda.S : Apabila pernyataan **sesuai** dengan diri anda.TS : Apabila pernyataan **tidak sesuai** dengan diri anda.STS : Apabila pernyataan **sangat tidak sesuai** dengan anda.

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	saya menggunakan absensi sesuai dengan jatah libur karyawan				
2.	hasil pekerjaan saya selalu meningkat setiap bulan				
3.	jumlah karyawan melanggar peraturan perusahaan sangat sedikit				
4.	setiap karyawan dapat memberi masukan kepada atasan atau rekan sejawat				
5.	saya selalu menjadwalkan pekerjaan saya setiap hari				
6.	sesekali saya bolos pada jam kerja				
7.	kadang-kadang penurunan kualitas kerja pada saya				
8.	menurut saya ada karyawan melanggar peraturan namun tidak diketahui				
9.	terdapat kesenjangan antara atasan dengan bawahan				
10.	terkadang saya melakukan pekerjaan sesuka hati				

11.	saya harus masuk tepat waktu setelah mengambil cuti tahunan				
12.	perusahaan saya menjaga setiap kinerja setiap karyawannya				
13.	menurut saya peraturan yang dibuat oleh atasan adalah hal yang mutlak tidak boleh dilanggar				
14.	karyawan sangat mentaati peraturan yang dibuat atasan				
15.	saya sangat semangat menyambut hari esok				
16.	terkadang saya masih telat masuk kerja ketika cuti tahunan telah usai				
17.	sesekali saya mengalami penurunan pada kinerja kerja				
18.	sesekali saya melanggar peraturan yang dibuat oleh atasan				
19.	karyawan mempunyai keluhan terhadap atasan				
20.	Semakin hari saya merasa jenuh dalam bekerja				
21.	saya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu setiap hari				
22.	saya datang ke kantor dengan semangat setiap harinya				
23.	saya tidak pernah ditegur dikarenakan saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan				
24.	perusahaan saya dapat dikritik oleh semua karyawan				
25.	ketika saya mempunyai waktu luang saya membantu teman kantor				
26.	saya sering ditegur atasan karena sering terlambat datang ke kantor				
27.	terkadang semangat bekerja saya sering menurun				
28.	saya sering ditegur karena melanggar peraturan yang telah ditetapkan				
29.	perusahaan saya tidak dapat dikritik walaupun salah				
30.	saya tidak pernah membantu teman sekantor walaupun tugas saya sudah selesai				

Lampiran 2. Data sebar skala kepuasan kerja

NO	NAMA	Item																														Jumlah								
		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		
1	MH	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	92		
2	CA	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	94		
3	BA	3	4	2	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	115		
4	MMA	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	70			
5	WH	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	3	114
6	FA	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	80		
7	TA	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	92		
8	IB	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	87		
9	IF	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	2	4	3	2	109		
10	OB	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	2	2	4	1	2	3	2	2	74		
11	CF	1	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	106		
12	TK	2	2	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	81	
13	HB	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	58		
14	YN	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	101		
15	I	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	74		

Data sebar skala *turnover intention*

NO	Orang	Item																														Jumlah
		1	2	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26	27	28	29	30					
1	MH	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	90				
2	CA	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	68				
3	BA	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	39				
4	MMA	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	69				
5	WH	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	63				
6	FA	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	45				
7	TA	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	69			
8	IB	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	55				
9	IF	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	74				
10	OB	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	74				
11	CF	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	58				
12	TK	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	60				
13	HB	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	65				
14	YN	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	66				
15	I	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	69				
16	LL	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	54				
17	OK	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	52				
18	GK	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	58				
19	RB	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	56				
20	YT	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	66				
21	RB	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	71				

47	MHY	3	2	4	4	2	1	2	4	4	2	4	4	4	3	2	1	3	4	3	2	4	4	4	4	1	2	77
48	QR	4	1	2	2	3	3	3	1	3	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	3	54
49	RT	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	77
50	TC	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	95
51	THT	3	2	3	1	2	4	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	60
52	TYH	3	2	2	4	2	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	85
53	BR	4	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	4	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	4	4	4	66
54	HTR	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	47
55	RTE	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	68
56	EFR	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	65
57	W	3	2	3	1	3	3	2	4	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4	1	1	4	3	68
58	RYT	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	46
59	UY	3	4	3	1	1	3	3	3	2	4	1	1	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	70
60	MK	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	1	3	3	2	4	1	2	4	1	2	1	3	4	2	1	2	68
61	MY	3	2	3	3	1	1	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	1	2	1	61
62	RW	4	1	3	2	3	1	1	3	4	1	3	3	2	2	4	1	2	3	1	3	3	3	4	3	1	1	62
63	JM	1	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	3	1	4	4	3	2	3	3	71

Lampiran 3. Data SPSS Penelitian

Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.5714	260.378	.460	.943
VAR00002	86.5556	256.638	.619	.942
VAR00003	86.6667	258.161	.569	.943
VAR00004	86.3810	255.594	.660	.942
VAR00005	86.4286	258.507	.596	.942
VAR00006	86.3333	277.935	-.200	.949
VAR00007	86.5714	257.313	.595	.942
VAR00008	86.4286	258.829	.518	.943
VAR00009	86.4762	258.286	.574	.942
VAR00010	86.4127	253.988	.708	.941
VAR00011	86.4286	257.733	.593	.942
VAR00012	86.3175	257.510	.684	.942
VAR00013	86.5079	255.609	.605	.942
VAR00014	86.3968	253.243	.701	.941
VAR00015	86.3651	260.429	.568	.943
VAR00016	86.3016	257.762	.651	.942
VAR00017	86.4921	255.222	.604	.942

VAR00018	86.3175	254.672	.681	.942
VAR00019	86.3651	276.977	-.162	.949
VAR00020	86.4762	259.576	.536	.943
VAR00021	86.3968	255.663	.658	.942
VAR00022	86.4444	255.928	.650	.942
VAR00023	86.2222	258.659	.645	.942
VAR00024	86.2857	262.272	.529	.943
VAR00025	86.3810	252.175	.760	.941
VAR00026	86.2698	257.103	.605	.942
VAR00027	86.3016	257.279	.612	.942
VAR00028	86.3016	254.666	.683	.942
VAR00029	86.3175	254.543	.725	.941
VAR00030	86.4127	257.730	.592	.942
VAR00031	86.2857	257.562	.585	.942
VAR00032	86.5238	255.189	.690	.942
VAR00033	86.3492	276.812	-.156	.949
VAR00034	86.3016	255.085	.634	.942
VAR00035	86.5556	256.444	.611	.942
VAR00036	86.4127	257.859	.644	.942

Reliability
Scale: Turnover Intention

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	70.2857	153.369	.318	.894

VAR00002	70.4444	147.251	.625	.888
VAR00003	70.2698	159.136	.019	.900
VAR00004	70.3492	147.102	.629	.888
VAR00005	70.6032	153.501	.300	.894
VAR00006	70.6825	153.769	.309	.894
VAR00007	70.8254	156.017	.201	.896
VAR00008	70.2698	147.523	.518	.890
VAR00009	70.4762	147.641	.577	.889
VAR00010	70.3810	146.820	.584	.889
VAR00011	70.4286	145.636	.591	.888
VAR00012	70.2857	152.046	.440	.892
VAR00013	70.5238	148.028	.524	.890
VAR00014	70.4921	146.448	.624	.888
VAR00015	70.3492	159.650	-.003	.900
VAR00016	70.3175	150.381	.502	.891
VAR00017	70.4286	146.765	.588	.889
VAR00018	70.3175	151.769	.388	.893
VAR00019	70.5873	149.311	.451	.891
VAR00020	70.4286	146.765	.588	.889
VAR00021	70.3175	147.769	.594	.889
VAR00022	70.3175	148.607	.551	.890
VAR00023	70.5238	147.899	.570	.889
VAR00024	70.3492	159.328	.012	.900
VAR00025	70.5079	143.093	.663	.887
VAR00026	70.2540	150.451	.473	.891
VAR00027	70.3333	150.000	.454	.891
VAR00028	70.5238	152.286	.325	.894
VAR00029	70.5079	149.673	.455	.891
VAR00030	70.4762	151.608	.439	.892

NPar Tests

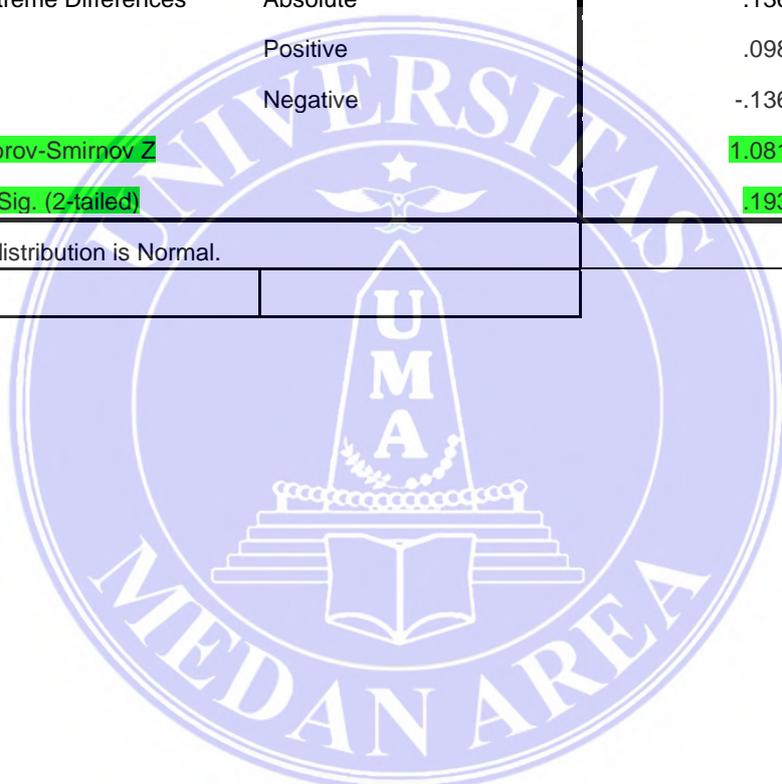
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
--	---	------	----------------	---------	---------

kepuasankerja	63	81.30	17.016	45	113
turnoverintention	63	63.22	12.492	34	95

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepuasankerja	turnoverintention
N		63	63
Normal Parameters ^a	Mean	81.30	63.22
	Std. Deviation	17.016	12.492
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.096
	Positive	.098	.082
	Negative	-.136	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.081	.764
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193	.603
a. Test distribution is Normal.			



Means

Case Processing Summary

	Cases
--	-------

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
turnoverintention * kepuasankerja	63	100.0%	0	.0%	63	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnoverintention * kepuasankerja	Between Groups	(Combined)	4180.556	35	119.444	.587	.000
		Linearity	505.451	1	505.451	2.484	.000
		Deviation from Linearity	3675.105	34	108.091	.531	.959
	Within Groups		5494.333	27	203.494		
	Total		9674.889	62			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
turnoverintention * kepuasankerja	-.229	.552	.657	.432

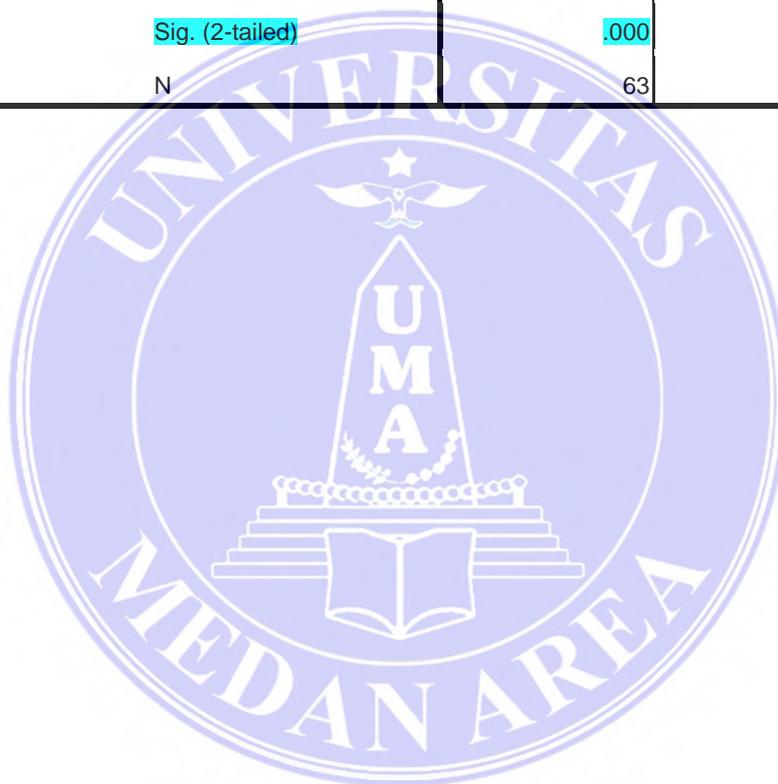
Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kepuasankerja	81.30	17.016	63
turnoverintention	63.22	12.492	63

Correlations

		kepuasankerja	turnoverintention
kepuasankerja	Pearson Correlation	1	-.229
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
turnoverintention	Pearson Correlation	-.229	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63



Lampiran 4. Surat izin penelitian



PT. CJ FEED MEDAN
FACTORY :
Jl. Pulau Nias Selatan IV
KIM II Desa Samritja, Kec. Percari Sei Tuan
Kab. Deli Serdang Medan
Telp. : (061) 6871234 (Hunting)
Fax : (061) 6871222

SURAT KETERANGAN
No: **07/SKB-HRD-CJFM/III/2021**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hamzah Fansyuri, SH
Jabatan : Manager HR - GA
NPK : 141112

Menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Fadhel Azhari
NPM : 168600442
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar bahwasanya nama yang disebutkan diatas pernah melakukan pengambilan data untuk keperluan Tugas Skripsi di PT. CJ Feed Medan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Deli Serdang, 5 April 2021

PT. CJ FEED MEDAN


Hamzah Fansyuri
HR-GA Manager