

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSITAS
TURNOVER KARYAWAN CV. SUMBER HARAPAN TANI DI
KECAMATAN SERBAJADI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana

OLEH

**DIKY REZA SARAGIH
17.860.0396**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 15/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)15/5/23

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSITAS *TURNOVER*
KARYAWAN CV. SUMBER HARAPAN TANI DI KECAMATAN SERBAJADI

Dipersiapkan dan disusun oleh
Diky Reza Saragih
17.860.0396

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 2 Mei 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua



(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog)

Sekretaris



(Findy Suri N, S.Psi, M.Si)

Penguji I



(M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi)

Penguji II



(Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal 2 Mei 2023

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Hasanuddin, Ph.D)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Diky Reza Saragih

NPM : 17.860.0396

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 2 Mei 2023



Diky Reza Saragih

17.860.0396

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diky Reza Saragih

NPM : 17.860.0396

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensitas *Turnover* Karyawan CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serbajadi. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 2 Mei 2023

Yang menyatakan



(Diky Reza Saragih)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensitas *Turnover* Karyawan CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serbajadi”. Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dikungan moril dan membimbing penulis dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

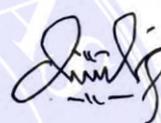
1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area

4. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., M.A, selaku ketua sidang peneliti, terima kasih ibu atas masukan-masukkan yang telah ibu berikan, sangat bermanfaat untuk penyempurnaan skripsi ini
5. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang bapak berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, dan terima kasih juga buat bapak atas motivasi dan supportnya kepada peneliti.
6. Ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si selaku sekretaris peneliti, terima kasih ibu atas masukkan yang telah ibu berikan.
7. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji peneliti, terima kasih ibu atas masukan-masukkan yang ibu berikan.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, terima kasih atas masukan-masukan yang bapak berikan.
9. Bapak dan ibu Dosen beserta staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sudah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada kami pada saat proses perkuliahan.
10. Pimpinan CV. Sumber Harapan Tani yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di kantor yang bapak pimpin.
11. Pegawai CV. Sumber Harapan Tani yang sudah menjadi responden peneliti.
12. Kedua orangtua peneliti yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

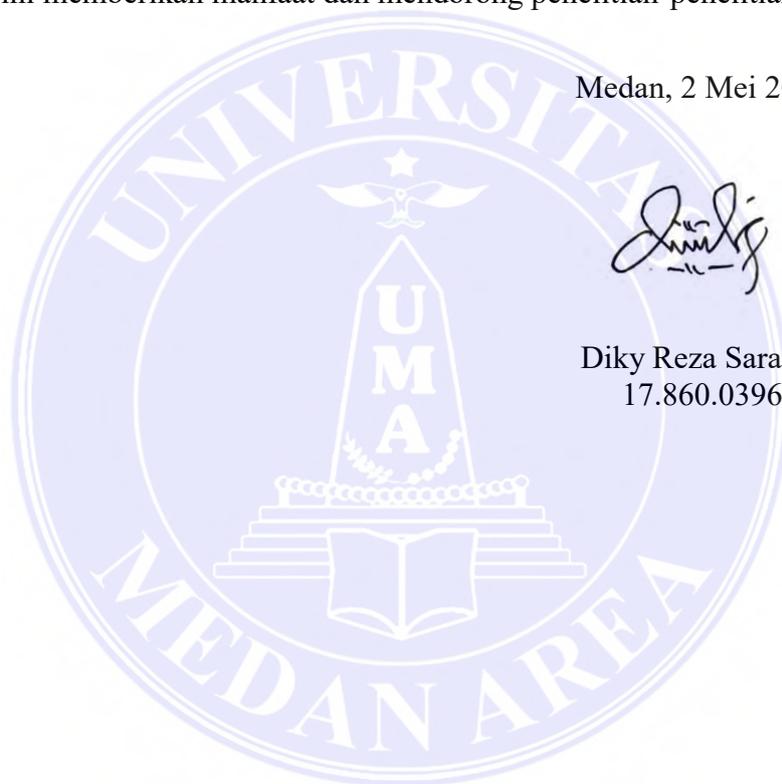
13. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan penulis mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2017, semoga kita semua sukses di masa yang akan datang.

Penulis memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 2 Mei 2023



Diky Reza Saragih
17.860.0396



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Diky Reza Saragih
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Tj. Harapan, 19 Juli 1997
Alamat : Dusun I Desa Tj. Harapan Kec. Serba Jadi
Kode Pos : 20991
Nomor Ponsel : 081262208906
E-mail : dikyrezasaragih099@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara)
2017 – 2023
2. SMA Negeri 2 Lubuk Pakam (Lubuk Pakam, Deli Serdang) 2012 – 2015
3. SMP Negeri 2 Lubuk Pakam (Lubuk Pakam, Deli Serdang) 2009 – 2012
4. SD Swasta Methodist Galang (Galang, Deli Serdang) 2003 – 2009

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSITAS *TURNOVER* KARYAWAN CV. SUMBER HARAPAN TANI DI KECAMATAN SERBAJADI

OLEH

DIKY REZA SARAGIH

17.860.0396

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan intensitas *turnover* pada karyawan di CV. Sumber Harapan Tani. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 47 orang dan sampel sebanyak 47 orang, peneliti menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensitas *turnover* dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai -0,725 dengan p atau signifikansinya $0.000 < 0.050$, yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan intensitas *turnover* diterima. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,526, hal ini setara dengan 52,6%, artinya adalah bahwa kepuasan kerja pada karyawan berkontribusi sebesar 52,6% terhadap intensitas *turnover* karyawan. Dalam penelitian ini kepuasan kerja pada karyawan tergolong rendah, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (37,98) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (50). Selanjutnya diketahui bahwa intensitas *turnover* pada karyawan di CV. Sumber Harapan Tani tergolong tinggi, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (66,15) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (52,5).

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Intensitas *Turnover*, Karyawan

ABSTRACT

THE CORRELATION OF JOB SATISFACTION WITH TURNOVER INTENSITY CV. SUMBER HARAPAN TANI IN KECAMATAN SERBAJADI

BY
DIKY REZA SARAGIH
17.860.0396

The purpose of this study was to determine the correlation between job satisfaction and turnover intensity among employees at CV. Sumber Harapan Tani. This research method uses quantitative methods. The population of this study were 47 people and a sample of 47 people, the researcher used a total sampling technique. Based on the results of data analysis using the correlational analysis method, it is known that there is a significant negative correlation between job satisfaction and turnover intensity seen from the coefficient value (R_{xy}) which has a value of -0.725 with p or a significance of $0.000 < 0.050$, which means the hypothesis states that there is a correlation a negative and significant correlation between job satisfaction and turnover intensity is accepted. Likewise with the value of the determinant coefficient (R^2) which has a value of 0.526 , this is equivalent to 52.6% , meaning that job satisfaction of employees contributes 52.6% to employee turnover intensity. In this study, job satisfaction among employees is low, based on the empirical average value obtained (37.98) which is greater than the hypothetical average value (50). Furthermore, it is known that the turnover intensity of employees at CV. Sumber Harapan Tani is classified as high, this is based on the empirical average value obtained (66.15) which is greater than the average hypothetical value (52.5).

Keywords: Job satisfaction, Turnover Intensity, Employees

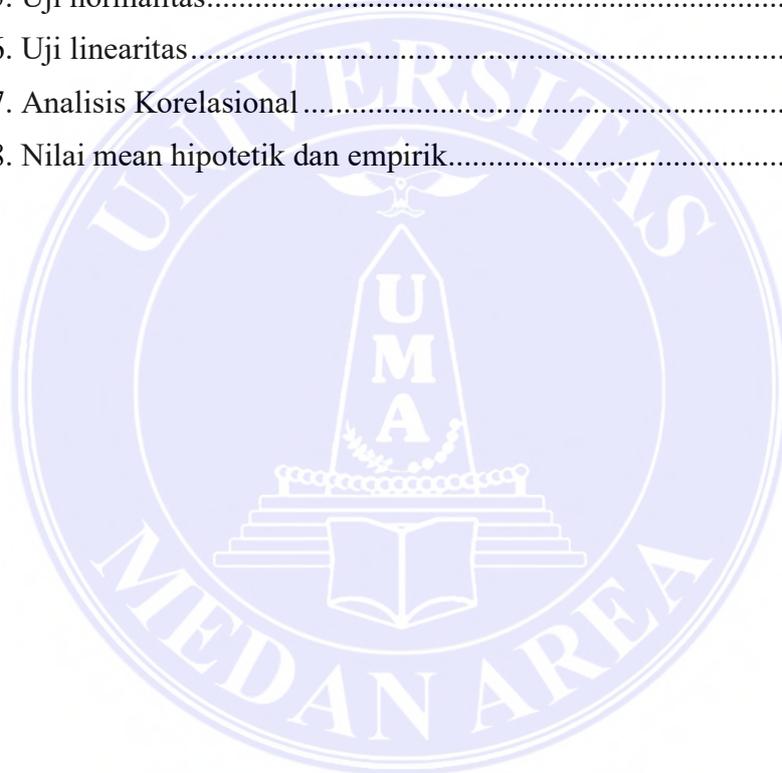
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	i
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I - PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Intensitas Turnover	9
1. Pengertian Intensitas <i>Turnover</i>	9
2. Aspek-aspek Intensitas <i>Turnover</i>	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensitas Turnover	12
B. Kepuasan Kerja.....	14
1. Pengertian Kepuasan Kerja	14
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	16
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Intensitas <i>Turnover</i>	22
D. Kerangka Konseptual	25
E. Hipotesis Penelitian.....	25

BAB III - METODE PENELITIAN	26
A. Identifikasi Variabel Penelitian	26
B. Defenisi Operasional Penelitian.....	26
C. Subjek Penelitian	27
D. Metode Pengumpulan Data	28
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	31
F. Metode Analisis Data	31
BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Orientasi Kancas Penelitian dan Gambaran Subjek Penelitian.....	34
1. Orientasi Kancas Penelitian	34
2. Gambaran Umum Subjek Penelitian	37
B. Persiapan Penelitian.....	37
C. Pelaksanaan Penelitian.....	40
D. Analisis data dan hasil penelitian	43
1. Uji asumsi.....	44
2. Uji Hipotesis analisis Korelasional	45
E. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik	46
F. Kriteria	47
G. Pembahasan	49
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN	52
A. Simpulan.....	52
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penyebaran skala Kepuasan Kerja	38
Tabel 2. Penyebaran skala turnover	39
Tabel 3. Skala kepuasan kerja setelah uji validitas	42
Tabel 4. Skala <i>Turnover</i> setelah uji validitas	43
Tabel 5. Uji normalitas.....	44
Tabel 6. Uji linearitas.....	45
Tabel 7. Analisis Korelasional	46
Tabel 8. Nilai mean hipotetik dan empirik.....	48



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual	25
Gambar 2. Kurva normal variabel kepuasan kerja.....	48
Gambar 3. Kurva normal variabel <i>turnover</i>	49



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk meningkatkan perkembangan dunia usaha yang sejalan dengan peningkatan kondisi ekonomi di Indonesia membuat perusahaan harus siap bersaing. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan dalam mendirikan perusahaan. Tujuan tersebut untuk dapat menghasilkan keuntungan yang besar. Namun setiap tahunnya, dunia usaha makin menjamur dimana-mana sehingga persaingan sangat ketat.

Agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, tiap perusahaan harus memiliki strategi yang efektif serta memiliki sumber daya manusia yang aktif, kreatif, berkualitas dan memiliki kemampuan yang tinggi sehingga memperoleh hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi (Simamora, 2006). Tugas perusahaan bukan hanya untuk merekrut sumber daya manusia, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia merupakan tugas perusahaan. Seiring berjalan dan berkembangnya perusahaan akan muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu masalah yang akan timbul adalah keluarnya karyawan dari perusahaan.

Aspek-aspek keluarnya karyawan dari suatu perusahaan menurut Lichtenstein (Mufidah, 2016) adalah pertama adanya kesempatan untuk meninggalkan perusahaan yaitu akibat dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki, kesempatan karyawan keluar dari pekerjaannya menunjukkan karyawan tersebut akan berkembang lebih baik.

Kedua, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang yaitu lingkungan yang dirasa kurang nyaman menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan. Ketiga, berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat yaitu ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan berencana untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik dari sebelumnya.

Dari aspek-aspek di atas dapat diketahui bahwa sekumpulan perilaku tersebut disebut dengan *turnover*. Terjadinya perilaku tersebut merupakan hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan (Yulianto, 2012). Perusahaan selalu berusaha ingin memberikan kesejahteraan yang terbaik bagi karyawannya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan yang masih bertahan di perusahaan akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan akan mulai mencari pekerjaan baru yang lebih menjanjikan penghasilannya, yang kemudian akan melakukan *turnover* (Pawesti & Wikansari, 2016). *Turnover* merupakan masalah yang sering dihadapi para pengusaha. *Turnover* terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu usia, lama kerja, beban kerja, faktor

lingkungan, kepuasan kerja dan faktor gaji (Muchlisin, 2018). Seperti halnya pergantian yang terus berjalan, baik pergantian karena faktor produktivitas karyawan yang menurun, misalnya karena umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut

Turnover akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan dapat juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan. Terjadinya turnover, sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan (Pawesti & Wikansari, 2016).

Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan. Terjadinya *turnover* dianggap penting untuk diperhatikan karena memberikan dampak yang tidak menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan.

Adapun dampak negatif yang terjadi pada organisasi seperti kualitas atau pengembangan karyawan, perusahaan membutuhkan waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang telah keluar (Safira, 2019). Ketidakstabilan karyawan akan berdampak kurang baik bagi perusahaan yaitu tingkat *turnover* meningkat, menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan, membuat suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan karyawan untuk memanfaatkan peluang (Sari et

al., 2015). Adapun faktor yang mempengaruhi turnover salah satunya adalah kepuasan kerja.

Menurut Suwardi dan Utomo (2011) bahwa kepuasan kerja atau job satisfaction merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dirasakan karyawan selama bekerja dapat berdasarkan pekerjaannya, gaji, supervisi, dan rekan kerja (Kurniawan, Purwarna, & Widiyastuti, 2016). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja lebih baik, giat, semangat, dan setia terhadap perusahaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan di bagian lapangan CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serba Jadi bahwa dalam satu tahun ini terdapat karyawan yang melakukan *turnover* dari perusahaan dan karyawan juga mengatakan bahwa bekerja di perusahaan ini tidak dapat membuatnya berkembang dan lebih maju dalam karirnya.

Karyawan sering tidak mendapatkan yang seharusnya menjadi hak mereka seperti THR. Sedangkan di CV lain yang jarak nya tidak jauh dari CV. Sumber Harapan Tani bergerak di bidang yang sama dalam tahun 2020 kemarin sampai 2021 ini tidak ada karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut. Informasi tersebut dapat dari hasil wawancara dari salah satu karyawan yang ada di perusahaan itu.

Dari wawancara yang di dapat karyawan merasa puas karena apa yang mereka dapatkan sesuai dengan tenanga yang di keluarkan. Dan ada beberapa karyawan yang diangkat ke posisi yang lebih baik seperti awal nya sebagai tukang bongkar muat buah sawit menjadi tukang sortasi buah sawit. Adapun tugas dan tanggung jawab yang karyawan lakukan yaitu memastikan secara keseluruhan proses dari pengangkutan sawit, penyortiran buah dan penimbangan sawit dapat berjalan sesuai dengan alur yang sudah dibuat.

Karyawan di bagian lapangan memiliki aktifitas yang padat misalnya di bagian penyortiran buah dan penimbangan dimana karyawan memahami bagaimana keseluruhan alur proses sehingga karyawan harus melakukan pekerjaan secara optimal agar menghasilkan hasil produksi sesuai dengan yang diinginkan oleh konsumen.

Berdasarkan data *turnover* karyawan bagian lapangan di CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serba Jadi teradapat 7 karyawan yang melakukan *turnover* dari 54 karyawan pada tahun 2020 dengan persentase 14.89 %. Untuk melihat fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan.

Dari beberapa pertanyaan yang di berikan peneliti kepada karyawan, karyawan menjawab:

“bagaimana lah dek, sekarang disini uda beda gak kayak dulu. Apa yang dikerjakan gak sesuai sama apa yang di dapat. Kerjaan makin banyak tapi pendapatan segitu-segitu saja(gaji), malah kadang apa yang seharusnya kami dapat gak dapat lagi. Seperti terkadang THR gak dikasi yang biasanya ini uda gak dapat lagi. Kerja disini pun dek gini

gini aja gaada kembangnya, untuk naik ke posisi lebih enak pun susah sekarang. Padahal dulu kalau uda lama kerja disini ada posisi lebih enak yang kosong yang di ambil dari karyawan yang uda lama kerja disini.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa adapaun faktor yang dapat berhubungan dengan turnover yaitu kepuasan kerja dimana hasil kinerja karyawan berhubungan terhadap berhasilnya suatu perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap turnover dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensitas Turnover Pada Karyawan CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serba Jadi”

B. Identifikasi Masalah

Turnover merupakan masalah yang sering dihadapi para pengusaha. Terjadinya *turnover* dianggap penting untuk diperhatikan karena memberikan dampak yang tidak menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan. Disamping menimbulkan potensi biaya *turnover* yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang baik. *Turnover* terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu usia, lama kerja, beban kerja, faktor lingkungan, kepuasan kerja dan faktor gaji. Oleh karena hal tersebut peneliti ingin meneliti Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover* pada Karyawan CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serba Jadi.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover* pada Karyawan CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serba Jadi peneliti membatasi masalahnya pada semua karyawan yang bekerja di CV. Sumber Harapan Tani.

D. Rumusan Masalah

Apabila merujuk pada latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah –Apakah ada hubungankepuasan kerja dengan *turnover* pada karyawan CV. Sumber Harapan Tani ?”.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* pada karyawan CV. Sumber Harapan Tani.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi khususnya yang terkait dengan masalah turnover pada karyawan suatu perusahaan dan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan turnover, serta dapat membantu penelitian-penelitian selanjutnya dan menambah pengetahuan dalam bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh karyawan di CV. Sumber Harapan Tani, agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan serta hal yang dapat menentukan berhasilnya kinerja perusahaan tersebut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Intensitas Turnover

1. Pengertian Intensitas *Turnover*

Intensitas *turnover* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk pindah bekerja, namun belum sampai pada tahap melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Firdaus 2017). Menurut Wasposito, Handayani dan Paramita (2013) intensitas *turnover* merupakan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Chung, dkk (2017) menyatakan: “intensitas *turnover* adalah kemungkinan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.” Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa intensitas *turnover* adalah keinginan seseorang untuk pindah bekerja ke perusahaan yang lain (Wahyuni, Zaika, dan Anwar, 2014).

Intensitas *turnover* menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, ditemukan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor yang tepat untuk mengukur tingkat intensitas *turnover* karyawan. Menurut Pawesti dan Wikansari (2016) secara keseluruhan aktivitas intensitas *turnover* dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan dan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Dari beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi maupun perusahaan ini merupakan perilaku yang sulit dicegah.

2. Aspek-aspek Intensitas *Turnover*

Mobley (1986) menjabarkan intensitas *turnover* ke dalam tiga aspek yaitu:

- a. Berpikir untuk berhenti, yaitu berpikir untuk memisahkan diri dari perusahaan/organisasi.
- b. Niatan untuk mencari, yaitu berpikir untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi tempat karyawan berada saat ini.
- c. Niatan untuk berhenti atau tinggal, yaitu keinginan untuk memutuskan hubungan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini.

Menurut Harnoto (2002): “Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan dalam sebuah perusahaan.

- a. 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.

- b. 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.
- c. 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.
- d. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
- e. 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 pemaparan di atas, ketiga aspek di atas menurut Mobley (1986) sangat relevan untuk dipergunakan dengan kondisi organisasi saat ini yang sebelumnya mengalami tingkat intensitas *turnover*. Oleh karena itu, peneliti memilih aspek intensitas *turnover* menurut Mobley (1986) dalam menyusun skala

intensitas *turnover*. Pada aspek yang dikembangkan oleh Mobley (1986) memiliki tiga aspek intensitas *turnover* yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit or stay*.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensitas Turnover

Menurut Pawesti dan Wikansari (2016) ada beberapa faktor yang berhubungan untuk melakukan intensitas *turnover*. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

- a. Kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mencintai pekerjaannya dan tidak mencari alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.
- b. Komitmen organisasi yaitu suatu komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi.
- c. Kepercayaan terhadap organisasi, dapat ditentukan melalui komitmen, semakin karyawan menaruhkan kepercayaan kepada organisasi maka akan mengurangi karyawan untuk terpengaruh meninggalkan organisasi.
- d. *Job insecurity*, keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain. Dalam berbagai studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai

pada keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di luar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya

Menurut Mobley et al (dalam Tsani 2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (turnover intention) adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu. Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
- b. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.
- c. Kepuasan kerja. Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model intention to leave. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

- d. Komitmen organisasi. Perkembangan selanjutnya dalam studi intention to leave memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (affective) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover pada karyawan yaitu, Kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, karakteristik individu, *job insecurity*.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Suwardi dan Utomo (2011) bahwa kepuasan kerja atau job satisfaction merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari. Kepuasan kerja yang mengacu pada sifat yang sering ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang

dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Lisan, Sipang, & Sendow 2016).

Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang di berikan kepada karyawan dimana pekerjaan yang diberikan dianggap penting. Adapaun menurut Luthans (2011) terdapat tiga dimensi umum kepuasan kerja yaitu pertama, kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi pekerjaan, dimana hal tersebut tidak dapat dilihat tetapi merupakan hasil dari apa yang dirasakan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil dapat memenuhi atau melampaui harapan.

Sebagai contoh, jika para karyawan merasa bahwa mereka bekerja lebih giat dari pada yang lain di dalam organisasi tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, mereka mungkin memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, atau rekan kerja, mereka akan merasa tidak puas atas perkerjaannya. Namun di sisi lain, jika mereka merasa diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar secara adil oleh organisasi ditempat mereka bekerja maka mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan mereka akan merasa puas dalam bekerja. Ketiga, kepuasan kerja menunjukkan beberapa perilaku terkait kepuasan kerja karyawan.

Tett dan Meyer (1993) mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan *turnover* atau karyawan keluar dari lingkungan kerjanya. Menurut Sianipar dan Haryanti (2014) kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan berperasaan untuk bersikap positif bagi dirinya maupun pekerjaannya. Kepuasan

kerja adalah suatu keadaan emosional yang dirasakan karyawan selama bekerja dapat berdasarkan pekerjaannya, gaji, supervisi, dan rekan kerja (Kurniawan, Purwarna, & Widiyastuti, 2016). Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaan, atau kepuasan kerja merupakan suatu perasaan memandang pekerjaannya (Yuniastuti, 2011). Kepuasan kerja merupakan suatu perilaku seseorang yang ditunjukkan melalui pekerjaan atas gaji yang diterima (Widyantara & Ardana, 2015).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, kondisi, situasi kerja, komunikasi serta peran karyawan dalam lingkup pekerjaan yang berkaitan dengan kebutuhan untuk mencapai tujuannya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011) menyatakan ada 5 aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, merupakan sumber utama kepuasan kerja yaitu umpan balik yang dirasakan karyawan atas pekerjaan sehingga karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Adapun pekerjaan itu sendiri memiliki indikator :
 1. Perasaan, yaitu keadaan emosional dimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi lebih sehingga hasil pekerjaannya dapat dinilai oleh perusahaan. Adapun contohnya yaitu

karyawan merasa senang apabila pekerjaannya dapat membantu perusahaan dalam mencapai target di dalam organisasi.

2. Tanggung jawab, yaitu jobdesc yang diberikan akan membuat karyawan merasakan bahwa pekerjaan tersebut menjadi tanggung jawab. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan akan memenuhi kewajibannya dengan bekerja dengan baik. Adapun contoh dari tanggung jawab yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dan dan karyawan tidak melanggar SOP yang sudah ditentukan
 3. Pengetahuan terhadap hasil, yaitu dimana selama proses dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan dapat mengetahui sejauh mana pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya dan apabila terdapat beberapa kesalahan didalam pekerjaannya, karyawan akan belajar dari kesalahan tersebut untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Adapun contohnya yaitu seorang karyawan salah dalam menulis nominal dari pemasukan perusahaan, sehingga hasilnya tidak sesuai dengan pembukuan yang ada, dengan adanya kesalahan tersebut karyawan memperbaiki kinerjanya untuk lebih berhati-hati lagi.
- b. Gaji, keseluruhan gaji yang diterima dan dilihat berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Gaji merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan dan sebagai bentuk motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Gaji juga berperan dalam menyediakan kepuasan kebutuhan tingkat atas. Adapun contohnya

yaitu perusahaan memberikan gaji sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 94.

- c. Kesempatan untuk maju (promosi), kesempatan untuk naik jabatan dalam organisasi. Promosi memiliki efek yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Adapun contohnya yaitu perusahaan sudah menilai karyawan yang memiliki semangat kerja dan banyak berkontribusi untuk perusahaan sehingga diberi kesempatan untuk dipromosikan ke posisi jabatan yang lebih tinggi. Misalnya staff naik jabatan menjadi supervisor dengan begitu karyawan merasa apa yang telah dilakukan untuk perusahaan memiliki keuntungan bagi karirnya.
- d. Pimpinan, kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan dalam bentuk perilaku. Adapun contohnya yaitu seorang atasan membentuk interaksi yang baik dengan bawahan, misalnya dengan memberikan bonus apabila karyawan dapat mencapai target yang ditentukan dan saling bertukar ide berkaitan dengan pekerjaan.
- e. Rekan Kerja, sejauh mana rekan kerja sangat berpengaruh dalam dukungan sosial. Adapun contohnya yaitu mampu menyikapi perbedaan pendapat atau argumentasi dengan saling menghargai dan lebih mementingkan kepentingan bersama agar tercapainya keputusan yang solutif terkait pekerjaan.

Selain itu, aspek-aspek kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2014) antara lain:

- a. Kesetiaan. Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Kemampuan. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- d. Kreatifitas. Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
- e. Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- f. Tingkat Gaji. Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
- g. Kompensasi tidak langsung. Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

- h. Lingkungan Kerja. Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat lima aspek yang terdapat pada kepuasan kerja antara lain pertama, pekerjaan itu sendiri yaitu kesesuaian antara tanggung jawab dengan pekerjaan. Kedua, gaji yaitu untuk memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketiga, kesempatan untuk maju (promosi) yaitu kesempatan untuk naik jabatan. Keempat, pimpinan yaitu atasan membantu mengawasi karyawan agar tetap terarah dengan pekerjaannya. Kelima, rekan kerja dimana lingkungan tempat bekerja sangat berpengaruh untuk kepuasan terhadap pekerjaan serta mencintai pekerjaannya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor Pegawai. Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja
- b. Faktor Pekerjaan. Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Kreitner dan Knicki (2017) mengungkapkan ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*). Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfilment*) Dari tingkatan pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat memeberikan kesempatan pada setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*). Perbedaan (*Discrepancies*) Setiap masing-masing pegawai pasti memiliki perbedaan dalam pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting akan memberikan kepuasan kepada pegawai dilihat dari hasil pekerjaannya.
- d. Keadilan (*Equity*). Keadilan merupakan faktor kepuasan yang dirasakan pegawai dari seberapa adil indiviu diperlukan di perusahaan tersebut.
- e. Komponen Genetik (*Genetic component*). Komponen genetik merupakan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu ada faktor personal faktor yang berasal dari pegawainya sendiri, faktor sosial terkait dengan hubungan antara pegawai atau hubungan antara pegawai dan atasan, yang terakhir faktor terkait pendapatan/gaji.

C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Intensitas *Turnover*

Menurut Harnoto (2002) intensitas turnover dapat dilihat melalui perilaku maupun tindakan karyawan seperti halnya presensi yang semakin meningkat dibandingkan dengan sebelumnya, bermalas-malasan ketika bekerja karena ia merasa kemampuan atau keinginannya dapat dipenuhi ditempat lain, melakukan pelanggaran tata tertib dalam lingkungan pekerjaan diantaranya tidak berada di tempat kerja dalam waktu lama, dan karyawan yang memiliki keinginan keluar dari pekerjaannya biasanya sering membantah atau protes terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan pada supervisor seperti aturan-aturan yang tidak sesuai. Tindakan yang ditimbulkan oleh karyawan akan berbeda pada umumnya justru hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan akan melakukan turnover.

Intensitas turnover merupakan karyawan yang berkeinginn untuk meninggalkan pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan keinginannya. Mobley (2011) menjelaskan bahwa intensitas turnover merupakan karyawan cenderung memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya atas kehendak sendiri. Aspek-aspek dari intensitas turnover yang disampaikan oleh Mobley (2011) yakni berfikir untuk berhenti dari pekerjaan, berkeinginan untuk mencari alternative lain, berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal tersebut dapat terjadi ketika karyawan tidak merasakan kepuasan pada saat bekerja di sebuah perasaan.

Dampak dari kepuasan kerja yang dimiliki karyawan baik hal positif atau hal negatif akan dapat mempengaruhi intensitas turnover. Karyawan merasa kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan tinggi dan sesuai yang

dilakukannya, maka akan menurunkan tingkat intensitas turnover yang rendah, namun apabila kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan rendah dan tidak sesuai dengan yang dilakukannya maka terdapat keinginan karyawan untuk meninggalkan atau berhenti dari pekerjaannya sehingga menunjukkan tingkat intensitas turnover yang tinggi.

Intensitas turnover yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Saat ini tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001).

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang mendukung karyawan untuk bersikap positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dan nyaman melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen perusahaan karena kepuasan kerja yang tinggi juga berperan terhadap berkurangnya keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan lain.

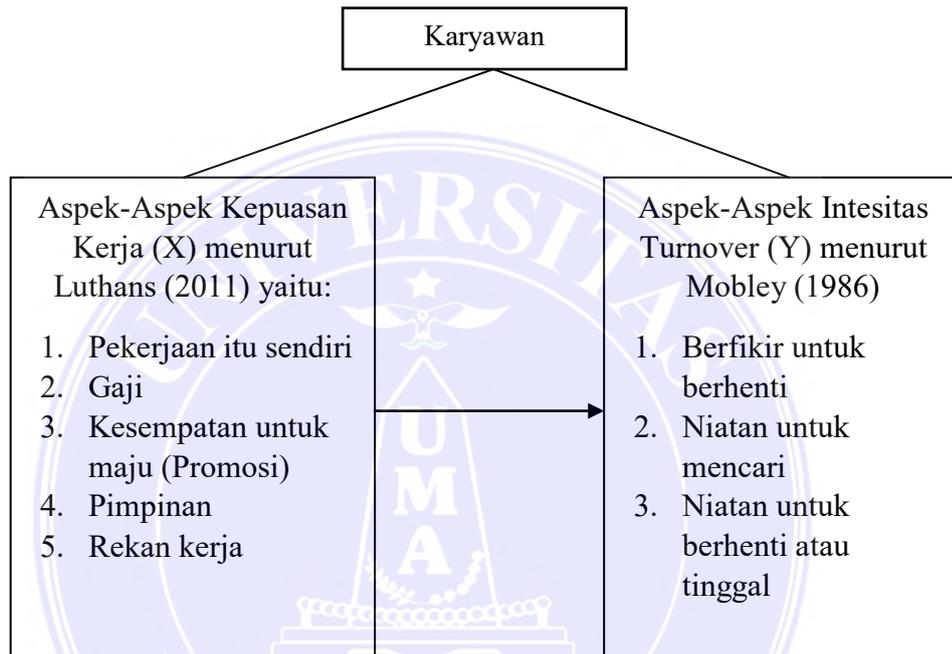
Hal ini didukung oleh Mobley (2011) yang mengatakan kecenderungan untuk keluar dari perusahaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam perusahaan. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan

pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Caesar (2018) dimana hasil penelitian yang diperoleh, terdapat hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention karyawan pada CV. Heksa Solution Insurance. Hasil tersebut juga di dukung dengan hasil penelitian dari Rahmadhani dan Mulyana (2022) bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan CV. X. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah tingkat intensi turnover pada karyawan CV. X. Begitu sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat intensi turnover pada karyawan CV. X.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dari penelitian ini adalah melihat adanya hubungan kepuasan kerja dengan intensitas turnover karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kajian teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian adalah ada hubungan negative dan signifikan antara kepuasan kerja dan intensitas turnover. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah intensitas turnover, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi intensitas turnover.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek dalam penelitian sesuai dengan judul dan tujuan peneliti, maka variabel-variabel utama yang dipergunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

Variabel X : Kepuasan Kerja

Variabel Y : Intensitas Turnover

B. Defenisi Operasional Penelitian

Setelah mengidentifikasi variabel penelitian, maka langkah selanjutnya merumuskan defenisi Operasional penelitian. Ada pun defenisi Operasional pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Intensitas *Turnover*

Intensitas *turnover* adalah perilaku karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh ketidaknyamanan karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut sehingga timbulnya keinginan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Intensitas *turnover* di ukur dengan menggunakan skala yang terdiri dari pemikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan untuk mengundurkan diri (*intention to quit*). Tinggi rendahnya skor intensitas *turnover* seseorang dapat dilihat dari skor yang diperoleh dari skala intensitas *turnover*. Sehingga semakin

tinggi skor intensitas turnover seseorang, semakin yakin seseorang untuk melakukan *turnover* sebaliknya semakin rendah skor seseorang maka semakin kecil keinginan seseorang untuk melakukan pindah bekerja.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional muncul dari diri individu yang disebabkan oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja lebih mudah dipahami dengan menggunakan skala yang terdiri pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju (promosi), pengawasan, dan rekan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari skor yang diperoleh dari skala kepuasan kerja. Semakin tinggi skor kepuasan kerja, maka semakin puas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah skor kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. (Morissan, 2012). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap seluruh bagian di CV. Sumber Harapan Tani di kecamatan Serba Jadi yang berjumlah 47 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan anggota populasi yang bersifat representative. Dapat disimpulkan sampel adalah bagian dari populasi yang dapat dipelajari sehingga didapat informasi yang digunakan sebagai sampel dari objek/subjek (Morissan, 2012).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling/sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010), alasan peneliti memakai total sampling karena peneliti memakai sampel seluruh populasi. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja sebanyak 47 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan ketika peneliti telah selesai menyusun kuesioner, dan telah pula melakukan uji coba terhadap kuesioner, maka langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data dari responden dengan langkah-langkah metode yang telah ditentukan (Morrisan, 2012). Jenis skala pada penelitian ini menggunakan skala penelitian psikologi yang dikembangkan dengan model skala likert.

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah kuesioner yang terdiri atas dua buah skala pengukuran, yaitu :

1. Skala intensitas turnover

Skala intensitas *turnover* terdiri dari 3 aspek. Skala ini disusun dengan menggunakan skala likert. Pemberian skor pada aitem favourable yaitu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Netral (N) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 4, Sangat Setuju (SS) diberi skor 5. Semakin tinggi total skor yang diperoleh subjek pada skala intensitas *turnover* maka akan semakin relatif tinggi keinginan pindah bekerja yang akan dilakukan subjek. Sebaliknya jika semakin rendah total skor yang diperoleh subjek pada skala intensitas *turnover*, maka semakin relatif kecil intensitas *turnover* pada diri subjek.

Tabel 1. Rencana skala intensitas *turnover*

No	Aspek	Indikator
1	Berfikir untuk berhenti	1. Sering absen 2. Malas mengerjakan pekerjaan
2	Niatan untuk mencari	1. Mencari pekerjaan yang lebih baik 2. Membandingkan gaji di tempat lain
3	Niatan untuk berhenti atau tinggal	1. Kerja mulai terasa tidak nyaman 2. Berfikir menghindari pekerjaan

2. Skala kepuasan kerja

Luthans menjelaskan ada lima aspek kepuasan kerja, kepuasan kerja peneliti adaptasi dari Nurendra dan Saraswati (2012) berdasarkan teori dari Luthans (2011) dengan aspek seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju (promosi), pimpinan, dan rekan kerja. Skala kepuasan kerja terdiri dari 26 aitem. Skala ini disusun dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang dapat

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena. Skala ini terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Aitem-aitem yang terdapat skala terdiri dari aitem yang bersifat favourable dan unfavourable terhadap atribut yang diukur. Sifat dari aitem tersebut menentukan skor yang akan diberikan.

Pemberian skor pada aitem favourable, yaitu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Setuju (S) diberi skor 3, Sangat Setuju (SS) diberi skor 4. Sedangkan pada aitem unfavourable pemberian skornya adalah untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 4, Tidak Setuju (TS) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 2, Sangat Setuju (SS) diberi skor 1. Semakin tinggi skor yang dicapai seseorang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja orang tersebut, dan semakin rendah skor yang dicapai seseorang berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja orang tersebut.

Table 2. Rencana skala kepuasan kerja

No	Aspek	Indikator
1	Pekerjaan itu sendiri	1. Kesempatan untuk belajar 2. Tugas yang tidak membosankan 3. Kesempatan menerima tanggung jawab
2	Gaji	1. Pendapatan yang sesuai 2. Penambahan gaji 3. Kesejahteraan karyawan
3	Kesempatan untuk maju (promosi)	1. Kesempatan naik jabatan 2. Pelaksanaan promosi yang adil
4	Pimpinan	1. Dukungan sosial 2. Kemampuan memotivasi
5	Rekan kerja	1. Rekan yang suka berbagi 2. Rekan yang bersedia membantu

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas –sesuai” dengan realitas aktual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya (Neuman, 2007).

2. Reliabilitas

Reliabilitas berarti keandalan atau konsistensi. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran atribut yang sama diulang akan memberikan hasil kondisi yang identik atau sangat mirip. Reliabilitas menunjukkan bahwa hasil numerik yang dihasilkan oleh suatu indikator tidak berbeda karena karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri. Kebalikan dari reliabilitas adalah pengukuran yang memberikan hasil yang tidak menentu, tidak stabil, atau tidak konsisten (Neuman, 2007).

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional, yaitu mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lemah tidaknya dan kuat lemahnya hubungan antar variabel yang terkait dalam suatu objek atau subjek yang diteliti. Adapun pada penelitian ini

untuk mencari hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover* pada karyawan bagian produksi. Peneliti menggunakan analisis statistik untuk metode analisis data dengan statistik korelasi yaitu dari *pearson*. Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover* pada karyawan CV. Sumber Harapan Tani di Dusun 1 Desa Tanjung Harap Kec Serba Jadi.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensitas *turnover* dilihat nilai koefisien (R_{xy}) = -0,725 dengan $p = 0.000 < 0.050$ dan koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,526, hal ini setara dengan 52,6%, artinya hipotesis yang mengatakan ada hubungan negative antara kepuasan kerja dengan intensitas *turnover* semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah intensitas *turnover*, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi intensitas *turnover* diterima.

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Karyawan

Agar tidak terjadi turnover yang tinggi pada perusahaan diharapkan pada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara mengubah kebiasaan kerja yang tadinya merasa terlalu malas menjadi lebih menyenangkan, serta loyal kepada perusahaan, jika terkait insentif menjadi sumber ketidakpuasan, karyawan

dapat membicarakannya agar perusahaan meninjau kembali terkait insentif yang akan diterima oleh karyawan. Hal-hal tersebut jika dilakukan oleh karyawan akan menurunkan turnover dan aktivitas operasional perusahaan berjalan sebagaimana mestinya.

2. Bagi Perusahaan

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil turnover pada perusahaan tinggi dan kepuasan kerja pada karyawan rendah. Diharapkan pada perusahaan agar lebih memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan agar tidak terjadi turnover yang tinggi. Seperti, perusahaan memenuhi hak dan kebutuhan karyawan dengan memberikan insentif yang sesuai serta memberikan tunjangan yang sesuai dan tepat waktu, hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada *turnover* karyawan karena kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover* sudah 52,6%. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada *turnover* karyawan dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti di lokasi yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak dan yang memiliki karakteristik sampel yang sama atau berbeda, agar memiliki hasil yang beragam dan memberikan pembahasan lebih luas lagi terkait *turnover* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan pada perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*, 14, 38.
- Chung, E.K., Jung, Y., & Sohn, Y.W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*. (98),89-97.
- Caesar, S. P. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan CV. Heksa Solution Insurance. *Skripsi*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Jurnal of Economics and Business*. 1(1), 1-9.
- Hairiah, L. (2017). The Influence Of Job Involvement And Job Satisfaction Toword Turnover Intention On Employees Of CV. Global Nikel Multiguna Tangerang. *Jurnal Ilmiah Econosains*, vol 15. <https://doi.org/10.21009/econosains.015.1.9>
- Harnoto. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. (2nd ed.). CV. Prenhallindo.
- Hasibuan, P.S.M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Junuarta, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pad Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (2), 7549. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p1](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p1)
- Kurniawan, L. T. (2020). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan Intensi Turnover pada karyawan PT KPG [Universitas Sanata Dharma]*. http://repository.usd.ac.id/38210/2/149114076_full.pdf
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job insecurity,kepuasan kerja,dan turnover intention:studi pada karyawan PT-X”di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.4(1),65-78.

- Kreitner & Knicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Lestari, N. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasional*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah.
- Lisan, W., Sepang, J., & Sendow, G. (2016). Analisis pengaruh turnover karyawan, motivasi, dan pengayaan pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Enseval Megatrading tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16(03), 419-426.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan CV. Cipaganti heavy equipment Samarinda. *eJournal Psikologi*. 2(1), 65-75.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: CV. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Vol 1 (2). 145—157.
- Mobley, W. (1986). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 408-414.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : CV. Pustaka Binaman Pressindo.
- Morissan M., dkk. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana
- Muchlisin, R. (2018). *Pengertian, Jenis, Penyebab dan Perhitungan Turnover Karyawan*. Ruang Guru: KajianPustaka.com.
- Mufidah, L. (2016). *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitmen sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EF Sinergy Consultan* [Universitas Airlangga Surabaya]. <http://repository.unair.ac.id/53045/2/B.%20307-16%20Muf%20p.pdf>
- Neuman. W. Lawrence. *Social Research Methods. Qualitative And Quantitative Approaches*. Allyn and Bacon. Boston. 2003.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2012). Model peranan work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84-94

- Nurlaila. (2012). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Lembaga Penerbitan Universitas khairun (LepKhair).
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy, Volume 3, Nomor 2*. <https://media.neliti.com/media/publications/195927-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-intensi.pdf>
- Rahmadhani, L. A. & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan CV. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol 9(4). 23-33
- Riadi, E. (2006). *Statistika penelitian, analisis manual dan IBM SPSS*. CV. Andi Offset.
- Safira, H. (2019). *Kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan CV. X Bandung* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/13780/SKRIPSI.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27, 2.
- Sekaran, U., & Bougie, R (2016). *REasearch Methods For Business A Skillbuilding Approach*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Sianipar, A.R.B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*. 13(1),98-114.
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suwardi., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*. 5(1), 75-86.
- Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational, commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based metaanalytic findings . *Personnel Psychology*. 46, 259-293.

- Toly, A.A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions. Pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol. 3
- Tsani, R. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*. 5(5). 504-515
- Wahyuni, A.S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*. 8(2),89-95.
- Waspodu, A.AWS., Handayani, N.C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1), 97-115.
- Widyantara, I.B.P., & Ardana, I.K. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *E-jurnal Manajemen Unud*. 4(6),1670-1683.
- Wisantyo, N.I., & Mediistryanto, A. (2015). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover. *Jurnal MIX*. 5(1), 54-69.
- Yulianto, A. (2012). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan CV. Dan Liris sukoharjo* [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. http://eprints.ums.ac.id/21217/1/03._HALAMAN_DEPAN.pdf
- Yuniastuti, R.M. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Organik agro system di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1(2), 199-210.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian

a. Data Penelitian Kepuasan Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	46
3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	34
4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	32
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	39
7	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	48
8	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	35
9	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	30
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
12	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	45
13	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	33
14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	30
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
17	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	45
18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	30
19	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	33
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	39
22	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	44
23	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	30
24	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	34
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
26	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
27	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	45
28	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	34
29	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	30
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40

31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
32	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	47
33	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	31
34	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	30
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
36	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	38
37	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	48
38	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	33
39	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	33
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	54
42	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	32
43	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	36
44	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	33
45	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	30
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
47	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	46

b. Data Penelitian *Turnover*

Su bj ek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Ju ml ah
1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	56
2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	43
3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	63
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	63
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	49
6	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	60
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	45
8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	67
9	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	59
10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	47
11	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	55
12	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	43
13	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	63
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	65

15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	47
16	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	57
17	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	46
18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	65
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	61
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	49
21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	60
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
23	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	64
24	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	49
26	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	55
27	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	46
28	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	68
29	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	55
30	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	48
31	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	2	54
32	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	42	
33	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	61
34	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	69
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	49
36	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	59
37	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	46
38	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	69
39	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	56
40	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	47
41	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	64
42	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	69
43	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	67
44	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	64
45	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	65
46	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	56
47	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	43

Ceklislah mana yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda

No	Pernyataan	STP	TP	P	SP
1	Mampu tetap sibuk sepanjang waktu				
2	Kesempatan untuk bekerja sendiri di tempat kerja				
3	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu.				
4	Kesempatan untuk menjadi "seseorang" di komunitas				
5	Pemimpin saya menangani karyawannya				
6	Atasan saya mampu dalam mengambil keputusan				
7	Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya				
8	Cara pekerjaan saya menyediakan pekerjaan tetap				
9	Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain.				
10	Kesempatan untuk memberitahu orang apa yang harus dilakukan				
11	Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuanku				
12	Peraturan perusahaan yang saya rasakan				
13	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
14	Peluang untuk kemajuan dalam pekerjaan ini				
15	Kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri				
16	Kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan				
17	Saya nyaman bekerja di perusahaan ini				
18	Rekan kerja saya bergaul satu sama lain				
19	Pujian yang saya dapatkan karena melakukan pekerjaan dengan baik				
20	Perasaan pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Bagi saya tidak datang ke kantor tidak masalah				
2	Saya sering bolos bekerja demi jalan-jalan				
3	Saya memiliki tanggungjawab dikantor, oleh karena itu saya harus masuk bekerja				
4	Bagi saya, pekerjaan menjadi prioritas daripada jalan-jalan				
5	Saya lebih tertarik bermain smartphone daripada mengerjakan pekerjaan				
6	Pekerjaan saya sering tidak siap				
7	Saya tetap fokus dalam mengerjakan pekerjaan				
8	Pekerjaan saya selesai sebelum deadline yang telah ditentukan				
9	Saya mungkin mencari pekerjaan yang baru tahun depan				
10	Saya sudah melamar pekerjaan di perusahaan lain				
11	Saya akan tetap bekerja disini				
12	Bagi saya bekerja disini sudah membuat saya senang				
13	Menurut saya gaji disini lebih kecil dari gaji tempat teman saya bekerja				
14	Saya mencari pekerjaan yang gajinya lebih besar dari tempat saya bekerja sekarang				
15	Saya mensyukuri atas gaji yang sudah saya dapatkan				
16	Saya tidak iri dengan gaji yang didapat oleh teman saya yang bekerja di perusahaan lain				
17	Bekerja disini sudah tidak memberikan kenyamanan bagi saya				
18	Saya merasa lebih baik tidak masuk karena sudah malas bekerja				
19	Saya sangat merasakan kenyamanan bekerja disini				

20	Saya akan selalu bersemangat masuk kerja karena lingkungan yang harmonis				
21	Saya selalu mencari kesibukan sendiri di kantor agar tidak disuruh-suruh				
22	Saya selalu mencari cara agar tidak mengerjakan pekerjaan				
23	Saya senang jika diberikan pekerjaan yang baru				
24	Saya akan senang mengajukan diri untuk mengerjakan pekerjaan				



Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Reliability
Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.89	.561	47
VAR00002	1.98	.489	47
VAR00003	1.94	.567	47
VAR00004	1.87	.536	47
VAR00005	1.89	.667	47
VAR00006	1.89	.521	47
VAR00007	1.98	.531	47
VAR00008	1.85	.551	47
VAR00009	1.91	.583	47
VAR00010	1.89	.561	47
VAR00011	1.96	.509	47
VAR00012	1.98	.608	47
VAR00013	1.70	.462	47
VAR00014	1.91	.583	47
VAR00015	1.91	.545	47
VAR00016	1.89	.598	47
VAR00017	1.87	.494	47
VAR00018	1.89	.521	47
VAR00019	1.83	.564	47
VAR00020	1.91	.583	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.09	32.906	.429	.869
VAR00002	36.00	33.435	.408	.870
VAR00003	36.04	31.302	.686	.860
VAR00004	36.11	32.097	.591	.863
VAR00005	36.09	33.080	.320	.874
VAR00006	36.09	33.210	.416	.869
VAR00007	36.00	32.522	.524	.866
VAR00008	36.13	32.418	.519	.866
VAR00009	36.06	33.322	.344	.872
VAR00010	36.09	33.080	.401	.870
VAR00011	36.02	32.543	.547	.865

VAR00012	36.00	32.913	.387	.871
VAR00013	36.28	33.813	.363	.871
VAR00014	36.06	33.061	.384	.871
VAR00015	36.06	32.713	.476	.867
VAR00016	36.09	31.775	.570	.864
VAR00017	36.11	33.749	.346	.871
VAR00018	36.09	32.384	.561	.865
VAR00019	36.15	31.782	.610	.863
VAR00020	36.06	31.626	.611	.862

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.98	35.978	5.998	20

**Reliability
Scale: Turnover****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.36	.568	47
VAR00002	2.45	.583	47
VAR00003	2.40	.712	47
VAR00004	1.68	.471	47
VAR00005	2.34	.600	47
VAR00006	2.40	.648	47
VAR00007	2.40	.648	47
VAR00008	2.38	.677	47
VAR00009	2.43	.580	47
VAR00010	2.38	.573	47
VAR00011	2.51	.655	47
VAR00012	2.47	.620	47
VAR00013	1.70	.548	47
VAR00014	2.36	.640	47
VAR00015	2.47	.654	47
VAR00016	2.49	.621	47
VAR00017	2.45	.583	47
VAR00018	2.40	.681	47
VAR00019	2.38	.610	47
VAR00020	2.36	.605	47
VAR00021	2.02	.794	47
VAR00022	2.51	.585	47
VAR00023	2.40	.614	47

VAR00024	2.38	.610	47
----------	------	------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	53.79	67.954	.578	.907
VAR00002	53.70	66.996	.667	.905
VAR00003	53.74	64.933	.719	.904
VAR00004	54.47	74.602	-.139	.918
VAR00005	53.81	67.854	.555	.907
VAR00006	53.74	66.020	.689	.905
VAR00007	53.74	66.064	.684	.905
VAR00008	53.77	65.705	.686	.905
VAR00009	53.72	66.683	.704	.905
VAR00010	53.77	67.531	.620	.906
VAR00011	53.64	66.975	.587	.907
VAR00012	53.68	67.526	.567	.907
VAR00013	54.45	71.644	.189	.914
VAR00014	53.79	68.562	.445	.910
VAR00015	53.68	67.005	.584	.907
VAR00016	53.66	66.969	.624	.906
VAR00017	53.70	67.779	.581	.907
VAR00018	53.74	65.368	.714	.904
VAR00019	53.77	66.053	.733	.904
VAR00020	53.79	67.475	.589	.907
VAR00021	54.13	77.853	-.342	.929
VAR00022	53.64	68.584	.492	.909
VAR00023	53.74	67.629	.564	.907
VAR00024	53.77	66.835	.651	.906

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.15	73.695	8.585	24

Lampiran 4. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Turnover
N		47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.98	66.15
	Std. Deviation	5.998	8.585
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.159
	Positive	.155	.159
	Negative	-.121	-.128
Test Statistic		.155	.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c	.064 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5. Uji Linearitas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Turnover * Kepuasan Kerja	47	100.0%	0	0.0%	47	100.0%

Report

Turnover

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
30	63.14	7	4.634
31	61.00	1	.
32	66.00	2	4.243
33	62.60	5	4.722
34	65.33	3	2.517
35	67.00	1	.
36	67.00	1	.
38	59.00	1	.
39	58.00	4	2.449
40	50.50	12	3.631
44	46.00	1	.
45	45.00	3	1.732
46	43.00	2	.000
47	42.00	1	.
48	45.50	2	.707
54	64.00	1	.
Total	56.15	47	8.585

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover * Kepuasan Kerja	Between Groups (Combined)	2971.734	15	198.116	14.685	.000
	Linearity	1783.112	1	1783.112	132.170	.000
	Deviation from Linearity	1188.622	14	84.902	6.293	.000
	Within Groups	418.224	31	13.491		
Total		3389.957	46			

Measures of Association

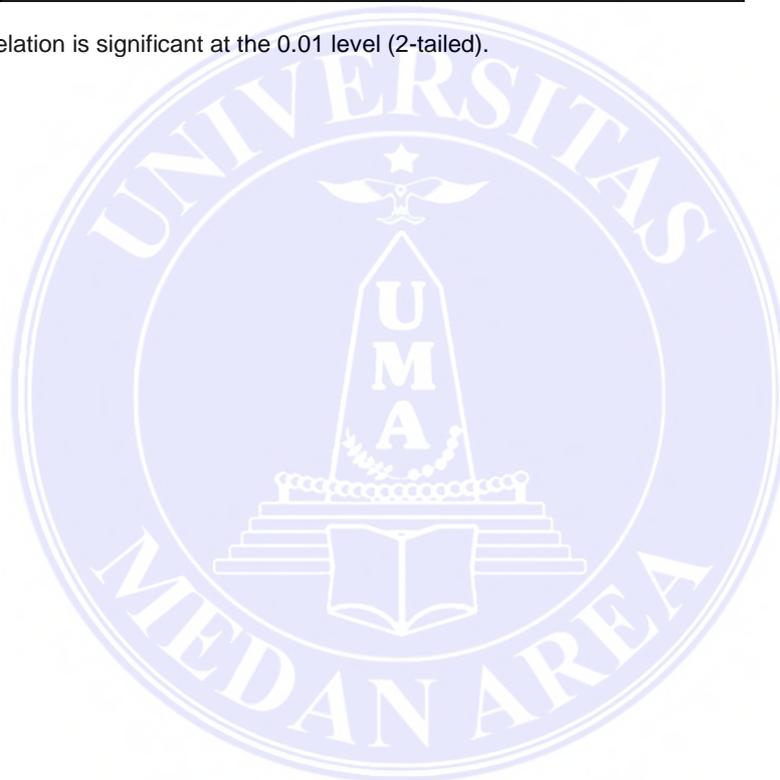
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Turnover * Kepuasan Kerja	-.725	.526	.936	.877

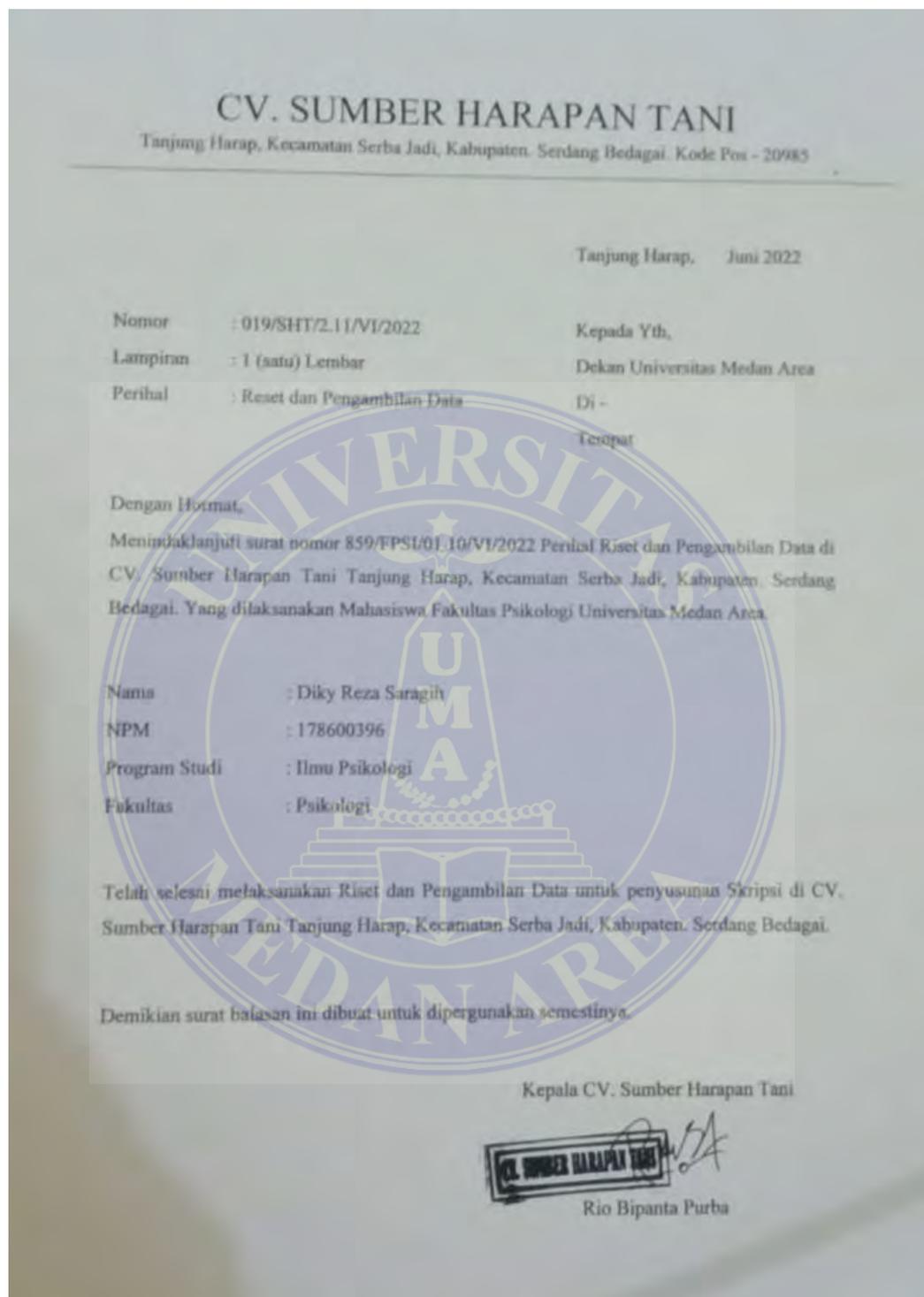
Lampiran 6. Uji Korelasi

Correlations

		Kepuasan Kerja	Turnover
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	-.725**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Turnover	Pearson Correlation	-.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

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







UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 859/FPSI/01.10/VI/2022 30 Juni 2022
Lampiran : -
Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
CV. Sumber Harapan Tani
di
Tempat

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

Nama : Diky Reza Saragih
NPM : 178600396
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di CV. Sumber Harapan Tani, Desa Tanjung Harap, Kecamatan Serba Jadi, Kabupaten Serdang Bedagai guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Karyawan CV. Sumber Harapan Tani Di Kecamatan Serbajadi"*.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Alinta, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



