



## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Intensi *Turnover* Karyawan PT. Majuperkasa Indonesia

Gusti Akhmad Adam

Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Indonesia

Jl.S. Parman Kompleks Rs Islam, Ps. Lama, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin,  
Kalimantan Selatan, 70114

Korespondensi penulis: [gustiakhmadadam69@gmail.com](mailto:gustiakhmadadam69@gmail.com)

**Abstract.** *Human resources (HR) is one of the main organizational capital that can encourage other resources, therefore the success of a company or organization is highly dependent on the quality of human resources in the organization. In developing a company or organization, it cannot be separated from the problem of employee turnover intention. One of the influences on turnover intention is job satisfaction in employees. In this study, the effect of job satisfaction is further investigated to determine whether employee job satisfaction affects employee turnover intention. The research design used is non-experimental quantitative with survey method. The participants of this study amounted to 65 people and data collection was carried out online with purposive sampling technique and the data were processed using simple linear regression analysis. The results of the analysis showed a significant negative influence, meaning that the higher the job satisfaction will have a significant effect on the lower the turnover intention. It is hoped that the results of this research can have implications for PT. Majuperkasa Indonesia to make efforts to increase job satisfaction, such as providing clear compensation, rewards and punishment.*

**Keywords:** *human resources, job satisfaction, turnover intention.*

**Abstrak.** Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal utama organisasi yang dapat mendorong sumber daya lainnya karenanya keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM dalam organisasi. Dalam mengembangkan perusahaan atau organisasi tidak lepas dengan adanya masalah intensi *turnover* karyawan. Salah satu pengaruh intensi *turnover* adalah kepuasan kerja pada karyawan. Pada penelitian ini, pengaruh kepuasan kerja diteliti lebih lanjut untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif non-eksperimental dengan metode survei. Partisipan penelitian ini berjumlah 65 orang dan pengambilan data dilakukan secara luring dengan teknik *purposive sampling* dan data diolah menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap semakin rendah intensi *turnover*. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat diimplikasikan di PT. Majuperkasa Indonesia untuk melakukan upaya-upaya untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan kompensasi, reward dan punishment yang jelas.

**Kata kunci:** Intensi *Turnover*, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal utama organisasi yang dapat mendorong sumber daya lainnya karenanya keberhasilan yang dipperoleh dari perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM dalam organisasi. Apabila SDM dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kualitas dan kinerja yang baik. SDM yang dibutuhkan saat ini adalah SDM yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, kreatif dan responsif pada perubahan teknologi. Dalam situasi tersebut, kebutuhan akan tujuan pribadi menjadi semakin penting untuk meningkatkan keunggulan dalam kompetisi. Salah satu cara dalam

mengembangkan SDM yang berkualitas adalah dengan melakukan investasi berkelanjutan, baik dalam menerima, memilih dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial untuk mencapai tujuan secara efektif sehingga tidak berdampak pada pergantian karyawan, yaitu *turnover* di tempat kerja (Putra & Utama, 2017).

Intensi *turnover* adalah kondisi di mana karyawan memiliki niat atau keinginan yang sadar untuk mencari pekerjaan di organisasi lain sebagai alternatif (Putra & Utama, 2017). Intensi *turnover* yang terjadi tentunya merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun kondisi kerja karyawan. Prihatsanti (2016) berpendapat bahwa dampak pergantian personel dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu dampak yang terlihat dan dampak yang tidak terlihat. Dampak intensi *turnover* pada sebuah perusahaan berarti perusahaan kehilangan beberapa karyawan. Sehingga membuat perusahaan harus mengeluarkan biaya dan waktu untuk mencari karyawan baru, selain itu hal tersebut akan berdampak pada motivasi dan semangat kerja karyawan yang tertinggal.

Chen dkk. (2018) menyatakan bahwa intensi *turnover* ditandai dengan berbagai hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan, indikasi yang dapat dijadikan acuan untuk memprediksi intensi *turnover* karyawan, seperti meningkatnya tingkat absensi, kecenderungan meningkatnya rasa malas dalam bekerja, bertambahnya pelanggaran terhadap peraturan kerja, bertambahnya protes terhadap atasan, dan adanya perilaku negatif yang jauh berbeda dari biasanya.

PT. Majuperkasa Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa produksi. Saat ini PT. Majuperkasa Indonesia menaungi 228 orang karyawan di 12 divisi. Berdasarkan hasil wawancara pada HRD diperoleh informasi bahwa dalam 10 bulan terakhir dari bulan Januari sampai Oktober 2023 diperoleh data bahwa terdapat 42 orang karyawan yang keluar masuk di perusahaan dan bagian produksi menempati urutan daftar yang paling sering terjadi keluar masuk karyawan, dengan alasan yang berbeda-beda. Di mana pada bulan Mei diketahui jumlah terbesar karyawan yang keluar adalah 12 orang. Salah satu penyebab keluarnya karyawan dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif di mana terdapat debu dan polusi yang cukup tinggi. Kemudian alasan lainnya adalah rendahnya upah yang diterima sehingga karyawan memilih bekerja di perusahaan lain serta jam kerja yang tidak sesuai hal tersebut mengakibatkan banyak karyawan akhirnya memilih untuk mengundurkan diri.

Ada banyak alasan mengapa perusahaan atau organisasi mengalami intensi *turnover*, salah satunya adalah menurut Prawitasari (2016) yang menyatakan bahwa faktor utama yang menyebabkan intensi *turnover* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor

psikologis yang sering dipelajari dalam model intensi *turnover*, karena terdapat hubungan antara tingkat kepuasan dengan intensi *turnover* di perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja mengacu pada seberapa senang atau tidak senangnya seseorang dengan tugas yang telah mereka lakukan (Fattah, 2017).

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam dkk. (2013). Hal ini mengindikasikan bahwa jika karyawan puas dengan layanan perusahaan, mereka cenderung untuk bertahan. Temuan penelitian Rachmatan dan Kubatini (2018) mengkonfirmasi bahwa semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam hal lokasi, karena membandingkan dua lokasi restoran, serta metode pengumpulan data, yaitu sensus, yang belum pernah digunakan dalam penelitian dua lokasi. Penelitian sebelumnya mengenai *turnover* dan kepuasan kerja di restoran jarang mengaitkannya dengan keterlibatan karyawan, yang dapat menjadi faktor penyebab tingginya tingkat *turnover*.

Penelitian Susiani (2014), kepuasan kerja mungkin memiliki dampak yang merugikan pada *turnover* dengan memediasi komitmen organisasi. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, maka komitmen mereka terhadap organisasi semakin kuat, dan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan semakin rendah. Indrayanti dan Riana (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang merugikan terhadap *turnover* melalui komitmen organisasi sebagai perantara.

Berdasarkan fenomena di PT. Majuperkasa Indonesia, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan. Peneliti melihat dari fenomena yang terjadi di PT. Majuperkasa Indonesia perlu melakukan suatu penelitian terhadap karyawan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta dapat memberikan tambahan informasi organisasi dalam memberikan konsep kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Majuperkasa Indonesia.

Mobley (Skelton dkk., 2019) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kemungkinan kejadian yang terjadi bahwa seorang karyawan akan meninggalkan organisasi atau perusahaannya. Ajzen (Yolanda, 2019) menyatakan *intention* adalah keinginan seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku tertentu, yang tujuannya adalah memandu perilaku untuk diungkapkan pada saat dan kesempatan yang tepat. Menurut Mathis dan Jackson (Yolanda,

2019), turnover adalah proses di mana pegawai keluar dari suatu organisasi dan harus digantikan oleh pegawai baru.

Berdasarkan kesimpulan diatas menyatakan bahwa intensi *turnover* merupakan cerminan dari keinginan sukarela untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang belum diwujudkan dalam aktivitas nyata. Hal ini juga mencakup keinginan untuk meninggalkan organisasi untuk mencari peluang yang lebih besar di tempat lain. Karyawan dengan *turnover* menunjukkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik di tempat lain, dan juga sinyal bahwa mereka ingin meninggalkan perusahaan.

Mobley (Djuasa, 2022) mengemukakan terdapat tiga aspek dari turnover intention, yaitu (1) berpikir untuk berhenti (*through of quitting*), pegawai memikirkan dan mempertimbangkan kemungkinan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan saat ini, (2) keinginan untuk mencari (*intention to search*), pegawai mulai mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan lain yang sesuai dengan kualifikasinya, dan (3) berniat untuk meninggalkan (*intention to quit*), pegawai sudah memiliki niat kuat dan komitmen untuk segera mengundurkan diri dari perusahaan dalam waktu dekat.

Fattah (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah istilah yang dipergunakan untuk menggambarkan seberapa senang atau tidak senangnya karyawan dengan kewajiban yang telah mereka selesaikan. Reaksi emosional karyawan terhadap lingkungan kerja, yang didasarkan pada pemenuhan atau pelampauan tujuan, dikenal sebagai kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian individu terhadap banyak aspek dari pekerjaannya, yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Fattah (2017) mengatakan bahwa ada 5 aspek kepuasan kerja di kalangan pegawai, berikut ini sering kali berdampak pada seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka, yaitu a) pekerjaan itu sendiri, b) kompensasi, c) kesempatan promosi, d) pengawasan, dan e) rekan kerja.

Mangkunegara (2010) menyatakan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, (1) faktor pegawai meliputi kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, dan kondisi fisik, (2) faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, posisi, dan kualitas pengawasan.

Berdasarkan uraian yang diberikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor sosial, faktor individu, faktor finansial, karakteristik pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja, penempatan sesuai keahlian, serta sikap dan gaya kepemimpinan atasan semuanya berdampak pada kepuasan kerja seseorang.

Handoko (Sutrisno, 2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional dimana seorang karyawan menilai tingkat kepuasannya dengan pekerjaannya. Sikap positif terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja merupakan penanda kepuasan kerja, yang mencerminkan bagaimana individu memandang pekerjaan mereka. Robbins (Rahmadia & Hadi, 2017) menyatakan ada beberapa cara bagi pekerja atau karyawan untuk mengekspresikan ketidakpuasan kerja mereka terhadap pekerjaannya.

Intensi *turnover* mengacu pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Intensi *turnover* menurut Hartono (2002) merupakan niat karyawan untuk berpindah kerja, meskipun baru sebatas keinginan dan belum terwujud dalam tindakan nyata untuk pindah ke tempat kerja yang berbeda. Juga menjelaskan *turnover* sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan posisinya dan mencari kemungkinan yang lebih baik di tempat lain. Alhasil, *turnover* atau keinginan berpindah kerja bermula dari keputusan karyawan untuk tidak bertahan di perusahaan saat ini dan mencari posisi yang lebih baik di tempat lain.

Berdasarkan penjelasan para ahli, disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada intensi *turnover* karena salah satu terjadinya intensi *turnover* dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah dan tidak tercapainya keinginan dari pegawai tersebut yang telah di janjikan oleh perusahaan atau organisasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berupa korelasional. Azwar (2021) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah teknik yang menekankan pada studi data kuantitatif yang diperoleh melalui proses pengukuran dan selanjutnya diolah dengan menggunakan teknik statistik analitik, semua variabel yang terlibat harus dikenali dan diukur secara tepat. Jenis penelitian korelasional ini menggunakan koefisien korelasi untuk menghitung seberapa besar hubungan perubahan suatu variabel terhadap variasi variabel lainnya (Azwar, 2021).

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah intensi *turnover*. Dalam penelitian ini, populasi seluruh karyawan di PT. Majuperkasa Indonesia yang berjumlah 228 orang pada bulan Oktober 2023. Teknik pemilihan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yang artinya pemilihan responden tidak didasarkan pada prinsip probabilitas. *Teknik non-probability sampling* yang digunakan adalah teknik purposive sampling.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah (1) jenis kelamin, (2) bekerja *shift*, dan (3) status karyawan. Kesalahan (penyimpangan dari nilai populasi) akan semakin kecil jika ukuran sampel yang digunakan semakin besar (Aji, 2011). Berdasarkan analisis aplikasi

G\*Power 3.1.9.4 dengan *Effect Size*  $f^2$  (0,15), *Alpha Error Prob* (0,05), *Power*  $1-\beta$  *err prob* (0,8), dan *predictor* (1) dihasilkan jumlah minimal sampel sebanyak 55 responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan di PT. Majuperkasa Indonesia.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk skala untuk mengukur kedua aspek yang diidentifikasi. Karena kedua alat ukur ini telah digunakan pada penelitian sebelumnya, maka peneliti tidak melakukan uji validitas, melainkan hanya uji reliabilitas.. Koefisien reliabilitas berada pada rentang 0–1. Apabila alat ukur yang digunakan memiliki skor reliabilitas mendekati angka 1, maka dapat dikatakan bahwa alat tersebut reliabel.

Pengukuran variabel terikat (Y) yaitu intensi *turnover* dilakukan menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Pratikna dkk. (2021). Penyusunan alat ukur ini dilandaskan pada *Mobley's Theory of the Turnover Process* yang meliputi aspek-aspek *thinking of quitting*, *intensi to search*, dan *intensi to quit*. Alat ukur ini terdiri dari 9 item dengan menggunakan metode skala Likert dari 5 pilihan jawaban, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup setuju), 4 (setuju), 5 (sangat setuju). Alat ukur ini memiliki skor daya beda aitem yang bergerak antara 0,709–0,829 dengan estimasi *reliabilitas Cronbach Alpha* 0,902. Pada penelitian ini estimasi reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0,847.

Pengukuran variabel bebas (X) kepuasan kerja disusun berdasarkan teori Fattah (2017) yang terdiri dari 5 indikator dan diadaptasi dari skala kepuasan kerja Frizkha (2018). Dalam skala kepuasan kerja ini memiliki 15 item dan menggunakan skala *Likert*, yang di mana terdapat 5 pilihan jawaban yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Alat ukur ini menghasilkan skor daya beda aitem yang bergerak antara 0,593–0,777 dengan estimasi reliabilitas *Cronbach Alpha* 0,921. Pada penelitian ini estimasi reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0,843.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan media *Print Out*. Peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung. Setelah data terkumpul, untuk menguji hipotesis penelitian ini, maka data di analisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak aplikasi *JASP* 0.18.3. Sebelum analisis dilakukan, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

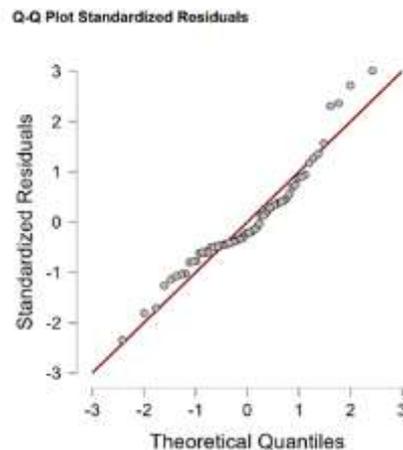
#### 3.1 Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Majuperkasa Indonesia dan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner luring penelitian ini sebanyak 65 orang. Pada tabel 1 disajikan gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini:

**Tabel 3.1 Gambaran Umum Responden Penelitian**

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin:		
Laki-Laki	52 Orang	80%
Perempuan	13 Orang	20%
Waktu Bekerja:		
Shift	21 Orang	32,31%
Tidak Shift	44 Orang	67,69%
Status Pegawai:		
Pegawai Tidak Tetap	4 Orang	6,15%
Kontrak	45 Orang	69,23%
Pegawai Tetap	16 Orang	24,62%

Berikut disajikan hasil regresi Linear sederhana antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* berdasarkan pada uji normalitas dan Linearitas menggunakan grafik Q-Q Plot, mendapatkan hasil data grafik sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas dan Linearitas dengan Menggunakan Grafik Q-Q Plot**

Dari grafik Q-Q Plot di atas dapat dilihat bahwa nilai residual berada di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas dan Linearitas.

Dari hasil persamaan regresi linear sederhana dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X) memiliki peran terhadap variabel intensi *turnover* (Y), dapat dilihat pada rumus berikut:  $Y=43.118-0.357X$ . Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) arah yang diberikan untuk variabel kepuasan kerja (X) adalah sebesar  $-0.357$   $p<0,05$ , dan (b) skor negatif yang dimiliki oleh variabel kepuasan kerja (X) menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan

oleh variabel kepuasan kerja (X) tidak searah terhadap variabel intensi *turnover* (Y). Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan menandakan bahwa setiap adanya pengurangan dari kepuasan kerja (X) maka intensi *turnover* akan mengalami peningkatan. Besar pengaruh pada variabel intensi *turnover* yang dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja adalah 17,1%, sedangkan sisanya sebesar 82,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian, Diantara variabel kepuasan kerja yang paling berpengaruh adalah kesempatan promosi. Hal tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan pegawai sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas kinerja dan prestasi pegawai yang memuaskan.

### 3.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah karyawan PT. Majuperkasa, Indonesia. Hasil pengolahan data dengan melakukan uji statistik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Dikatakan hipotesis penelitian ini dapat diterima karena hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT. Majuperkasa Indonesia.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat diterima karena adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan PT. Majuperkasa Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pangarso (2020), yang menemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen yaitu niat untuk berpindah. Abd-Ellatif dkk. (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor negatif yang kuat terhadap *turnover*. Youcef dkk. (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover*. Ferrari dkk. (2021) juga mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang kuat terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja. Kepuasan kerja memiliki dampak negatif terhadap *turnover* karena karyawan yang puas lebih terikat secara emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja (Risambessy et al., 2023).

Orpina dkk. (2022) mengatakan bahwa karyawan swasta yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah. Menurut Gunawan dan Andani (2020), kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*, yang menyiratkan bahwa semakin puas orang dengan posisinya, semakin kecil kemungkinan mereka untuk keluar. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja menumbuhkan keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi, membatasi motivasi untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan pekerjaan yang sudah ada. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang baik berbanding lurus dengan rendahnya intensi *turnover* (Sumarto, 2009).

Masykuroh dan Muafi (2021) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap intensi *turnover*. Adriana dkk. (2022) juga menyatakan bahwa data mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan kuat dengan intensi *turnover*. Susilo dan Satrya (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang kuat terhadap *turnover intention*, yang mengimplikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Hal ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristanto (2014) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*, artinya semakin tinggi kebahagiaan kerja karyawan, maka semakin kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi.

Mobley (Aalang dkk., 2023) mengidentifikasi faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk intensi *turnover*. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan, seperti ketersediaan pekerjaan lain yang dapat menjadi pemicu untuk intensi *turnover*. Di sisi lain, aspek individu seperti usia muda, jenis kelamin, dan masa kerja yang singkat juga dapat meningkatkan kemungkinan untuk intensi *turnover*. Faktor internal yang mempengaruhi intensi *turnover* mencakup budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Proses psikologis yang mendasari intensi *turnover* melibatkan berbagai aspek, termasuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, manajemen atau kepemimpinan, serta persepsi terhadap pengembangan karir dan kompensasi. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, ketidakpuasan terhadap budaya organisasi, dan respons terhadap perubahan dalam organisasi juga dapat mempengaruhi keputusan untuk intensi *turnover* pada karyawan. Memahami faktor-faktor ini sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

#### **4. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Majuperkasa Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Majuperkasa Indonesia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, memperkaya keilmuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai kepuasan kerja dan intensi *turnover*. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan atau menambah variabel agar dapat mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* di PT. Majuperkasa Indonesia.

Bagi karyawan di PT. Majuperkasa Indonesia diharapkan Karyawan berusaha untuk selalu fokus pada kualitas kerja, memaksimalkan hasil kerja, dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan hendaknya menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja, saling membantu, dan memberikan nasihat ketika rekan kerja menghadapi kesulitan.

Bagi pihak PT. Majuperkasa Indonesia diharapkan melakukan upaya-upaya untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan hendaknya memberikan kesempatan belajar kepada karyawan melalui pelatihan, memperhatikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, serta memberikan kesempatan promosi secara adil kepada karyawan. sehingga menciptakan kepuasan yang tinggi. Diharapkan PT. Majuperkasa Indonesia berupaya untuk terus memantau atau mengawasi setiap karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan. Bagi karyawan di PT. Majuperkasa Indonesia.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Aalang, A., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. (2023). Analisis perilaku turnover intention dengan menggunakan theory planned of behavior. *Productivity*, 4(4), 524–553.
- Abd-Ellatif, E. E., Anwar, M. M., AlJifri, A. A., & El Dalatony, M. M. (2021). Fear of COVID-19 and its impact on job satisfaction and turnover intention among Egyptian Physicians. *Safety and Health at Work*, 12(4), 490–495.
- Agung, N. B. (2005). Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS. ANDI.
- Aji, R. H. S. (2011). Statistik, polling, dan pemahaman metodologi pada teknik penelitian survei ekonomi Islam. *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 3(2), 235–254.
- Alam, H. K., Musadieg, M. A., & Susilo, H. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. PLN Persero APJ Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(2), 140–149.
- Alghamdi, F. (2018). Job insecurity, organizational commitment, financial responsibility, and turnover intention: A test of three-way interaction. *International Business Research*, 11(6), 213–225.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 99–84.
- Andriana, I., Siregar, L. D., & Ammanah, P. S. (2022). The effect of employee job satisfaction on turnover intention at PT Sarana Baja Perkasa site OKI. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2420–2435.
- Azwar, S. (2021). *Metode penelitian psikologi (2nd ed.)*. Pustaka Pelajar.

- Bigliardi, B., Petroni, A., & Ivo Dormio, A. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6), 424–441.
- Chen, C., Liu, T., & Chen, Y. (2018). A study of career adaptability and work engagement of online teachers in the e-education industry: The mechanism of job insecurity and employability. *ACM International Conference Proceeding Series*, 190–195.
- Djuasa, J. G. (2022). Peran persepsi pengembangan karier dan kepemimpinan melayani terhadap intensi turnover pada karyawan milenial di tahap pembentukan karier. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tesis.
- Faslah, R. (2010). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intensi pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 8(2), 146–151.
- Fattah, H. (2017). Kepuasan kerja & kinerja pegawai: Budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, dan efikasi diri. Elmaterra.
- Ferrari, I. P. V., Mulyawan, I. G. G. A. P., Witarsana, I. G. A. G., & Yudhistira, P. G. A. (2021). The effect of job satisfaction on employee turnover intention: Case study in Tanadewa Resort and Spa Ubud. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(2), 126–136.
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793–802.
- Hariana, F. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis.
- Hartono, S. (2002). Manajemen sumber daya manusia II. Prehallindo.
- Hofmann, S. G., Carpenter, J. K., & Curtiss, J. (2016). Interpersonal emotion regulation questionnaire (IERQ): Scale development and psychometric characteristics. *Cognitive Therapy and Research*, 40(3), 341–356.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intensi melalui komitmen organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2727–2755.
- Jhajharia, P., & Gupta, H. (2015). A study of employee satisfaction and its impact on employee retention in retail sector. *Journal of Business and Management*, 17(7), 2319–7668.
- Kristanto, S., Rahyuda, I. K., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen, dan intensi keluar organisasional pada karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(6), 308–329.
- Kumar, R. (1996). *Research methodology*. Sage Publications.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Perilaku dan budaya organisasi*. Refika Aditama.

- Masykuroh, N. L., & Muafi, M. (2021). The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 3(3), 01–12.
- Orpina, S., Abdul, J. N. I., & T'ng, S. T. (2022). Job satisfaction and turnover intention among Malaysian Private University Academics: Perceived organisational support as a moderator. *The South East Asian Journal of Management*, 16(1), 26–50.
- Pangarso, A. (2020). The effect of job satisfaction on turnover intentions in Star Hotel Semarang. *Sebelas Maret Business Review*, 5(1), 42.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).
- Pratikna, R. N., Budiarto, N. R. P., Sanjaya, R., & Gunawan, R. (2021). Quality of work life pada turnover intention di perusahaan start-up, adakah pengaruhnya? (Studi kasus pada PT. XYZ - berdasarkan persepsi karyawan). *Jurnal Manners*, 4(1), 49–60.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).
- Prihatsanti, U., & Mochammad, T. P. P. (2016). Hubungan Kerja Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT."X". *Jurnal Empati*.
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intensi di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–2143.
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover intention* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan antara keterikatan kerja dengan intensi keluar kerja pada karyawan swalayan di Banda Aceh. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 1–10.
- Rahmadia, S. S., & Hadi, C. (2017). Perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari persepsi budaya organisasi karyawan PR. Mangga Gandeng. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(1), 49–62.
- Risambessy, M. S., Latupapua, C. V., & Hiariy, H. (2023). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention karyawan bagian sales di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 5(1), 74–96.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2015). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarto. (2009). Meningkatkan komitmen dan kepuasan untuk menyurutkan niat keluar. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 116–125.

- Sun, Y., Luo, Z., & Fang, P. (2013). Factors influencing the turnover intention of Chinese community health service workers based on the investigation results of five provinces. *Journal of Community Health*, 38(6), 1058–1066.
- Susiani, V. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada turnover intensi. *Jurnal Manajemen Udayana*, 2(9), 2633–2651.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (8th ed.)*. Prenadamedia Group.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Rineka Cipta.
- Yolanda, G. (2019). Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada perawat. In UIN Suska Riau. Skripsi.
- Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The impact of job satisfaction on turnover intention by the existence of organizational commitment, and intent to stay as intermediates variables using approach PLS in sample worker department of transport Saida. *Management*, 6(6), 198–202.