

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh

Ahmad Farhani^{1*}, Rizky Amalia²

¹ farhaniahmad739@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, Indonesia

² ameliarezky6@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Pengajuan: 20/02/25

Revisi : 24/02/25

Penerimaan: 24/02/25

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja,
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Turnover
Intention

Keywords:

Job Satisfaction, Human
Resource Management,
Turnover Intention

DOI:

10.52859/jbm.v13i2.739

ABSTRAK

Penelitian ini menekankan pentingnya untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh, Kabupaten Barito Utara. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menentukan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan sekunder, dengan populasi berjumlah 56 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan uji statistik yang dibantu oleh software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah 57,6%, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 42,4%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah tingkat *turnover intention* mereka, dan sebaliknya. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja guna menekan angka *turnover intention* demi menjaga stabilitas organisasi.

ABSTRACT

This study emphasizes the importance of understanding the impact of employee job satisfaction on turnover intention at PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh, Barito Utara Regency. Additionally, this research aims to determine the extent of the influence of job satisfaction on turnover intention within the company. The study employs a descriptive-verbatim method with a quantitative approach. Data collection was carried out using both primary and secondary data, with a population of 56 respondents selected using a saturated sampling technique. Data analysis was performed using statistical tests supported by SPSS software. The findings of the study indicate that employee job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. The effect size of job satisfaction on turnover intention is 57.6%, while the remaining 42.4% is influenced by other variables outside of this study. These results suggest that the higher the level of employee job satisfaction, the lower their turnover intention, and vice versa. This study provides important implications for the company to enhance job satisfaction in order to reduce turnover intention and maintain organizational stability.

Pendahuluan

Fenomena yang umum terjadi di perusahaan adalah ketidakpuasan kerja, yang dapat membuat karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang berasal dari hasil evaluasi karakteristik seseorang, terutama yang berkaitan dengan kondisi kerja. Apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, kebutuhan, ataupun keinginannya. Dalam hal kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja (Stephen, 2015). Menurut George & Jones (2012) menyatakan bahwa ada 4 faktor penentu kepuasan kerja yang menyebabkan karyawan merasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya yaitu kepribadian, nilai, situasi kerja, dan pengaruh sosial.

Di banyak perusahaan, terutama di sektor-sektor yang memiliki tingkat rotasi karyawan tinggi, fenomena *turnover intention* sering kali menjadi indikator awal terjadinya *turnover* atau pergantian karyawan yang sebenarnya. Keputusan untuk keluar dari pekerjaan sering kali berawal dari perasaan

tidak puas terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi sejauh mana kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Namun, meskipun banyak perusahaan telah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, tingkat *turnover* yang tinggi masih sering terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dalam beberapa aspek pekerjaan, faktor lain seperti gaji yang tidak memadai, kurangnya peluang karier, atau manajemen yang tidak efektif dapat tetap mendorong mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Permasalahan ini menimbulkan pertanyaan penting: Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*). Fenomena *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh macam-macam faktor. (Mobley, 2011) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* yaitu beban pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kerja. Adapun penelitian dari Berlin (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dan komitmen mereka terhadap perusahaan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Penurunan *turnover intention* yang disebabkan oleh kepuasan kerja ini dapat dihubungkan dengan tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi. Komitmen afektif adalah perasaan keterikatan emosional terhadap organisasi, dan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan lebih enggan untuk meninggalkan organisasi, karena mereka merasa terikat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Perputaran karyawan menjadi perhatian yang berkembang terhadap organisasi dan telah menarik perhatian banyak pihak. Perputaran karyawan mengacu pada pemutusan hubungan kerja hubungan antara organisasi dan karyawan yang dapat bersifat suka rela dan suka rela untuk mencari pekerjaan alternatif. Pergantian suka rela terjadi ketika karyawan memutuskan untuk rela memutuskan hubungan kerja mereka dengan perusahaan karena berbagai alasan termasuk ketidakpuasan terhadap kompensasi, posisi, dan kondisi kerja atau niat untuk perubahan karir, sementara sukarela *turnover* ketika karyawan dengan enggan dikeluarkan oleh perusahaan karena kinerja atau perilaku yang tidak memuaskan (Kim, 2017) dalam (Adeline, 2022). Pergantian karyawan terjadi ketika seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Sebagian besar kasus yang terkait dengan *turnover intention* disebabkan oleh tingkat karyawan yang rendah loyalitas yang selanjutnya memicu *turnover intention* karyawan dalam suatu organisasi

Dalam hal ini, PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh di Kabupaten Barito Utara menjadi objek penelitian karena perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mengurangi angka *turnover* yang tinggi. Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, *turnover intention* masih tetap menjadi masalah, Menurut hasil observasi pada PT Triatra Sinergia

Pratama Muara Teweh yang bergerak dalam bidang bisnis *remanufacturing heavy equipment, part service trading, fabrication, manpower contract*, didapatkan bahwa tingkat *turnover* pada karyawan di perusahaan tersebut terbilang tinggi. Dalam kurun waktu 3 tahun, perusahaan mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi pada tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 tingkat *turnover* karyawan yaitu sebesar 15% atau 10 karyawan, tahun 2020 tingkat *turnover* karyawan yaitu sebesar 23% atau 14 karyawan dan pada tahun 2021 tingkat *turnover* karyawan yaitu sebesar 18% atau sebesar 11 karyawan. Perputaran karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun, maka dapat dikatakan tingkat *turnover* yang terjadi di perusahaan ini cukup tinggi.

Ada banyak alasan yang melatarbelakangi karyawan keluar diantaranya kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, fasilitas yang didapat dari perusahaan, merasa kurang puas dengan pekerjaannya, kompensasi, serta merasa kurang puas terhadap gaji yang didapat. Berdasarkan penelitian terdahulu diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Rismayanti, 2018), (Shabrina & Prasetyo, 2018). Astuti & Aditya (2019) dalam penelitiannya menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil analisis penelitian Hasyim & Winda (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

Pentingnya Penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, serta memberikan dasar bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan atau strategi yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan hasil yang diharapkan dari penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui area-area pekerjaan mana yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan *turnover intention* dan menjaga stabilitas organisasi. Secara keseluruhan, analisis permasalahan ini mencerminkan pentingnya hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* dalam konteks perusahaan yang sedang menghadapi masalah tingginya tingkat *turnover*.

Adapun Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* di PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh.
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* di PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh.

Selanjutnya, dengan adanya input informasi bagi suatu perusahaan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, dan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan perbaikan dan evaluasi untuk memperhatikan pola rekrutmen karyawan untuk dimasa yang akan datang, bagi perusahaan dapat meminimalisir masalah tentang kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan meningkatkan komitmen organisasi seperti membuat karyawan nyaman berada di perusahaan tersebut sehingga karyawan memiliki keinginan dari dalam dirinya sendiri untuk bertahan pada perusahaan tersebut karena kewajiban dia sebagai karyawan dan sebaiknya perusahaan berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan atasan yang memberikan perintah yang mudah dimengerti oleh bawahan.

TELAAH LITERATUR

Salah satu teori yang relevan dalam menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* adalah Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2011) dalam buku *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*. Menurut teori ini, kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan kondisi pekerjaan yang mereka hadapi dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Jika kebutuhan karyawan dipenuhi melalui

pekerjaan mereka (misalnya, kompensasi yang memadai, peluang pengembangan karir, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja), maka mereka akan merasa puas dan cenderung bertahan dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention*.

Teori *Job Characteristics Model* yang dikembangkan oleh [Hackman & Oldha \(2010\)](#) dalam [George & Jones \(2012\)](#) juga memberikan pandangan tentang bagaimana karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan niat untuk keluar. Dalam model ini, pekerjaan yang memberikan tantangan, otonomi, dan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pekerjaan yang membosankan atau tidak menantang dapat meningkatkan perasaan ketidakpuasan, yang meningkatkan kemungkinan *turnover intention*.

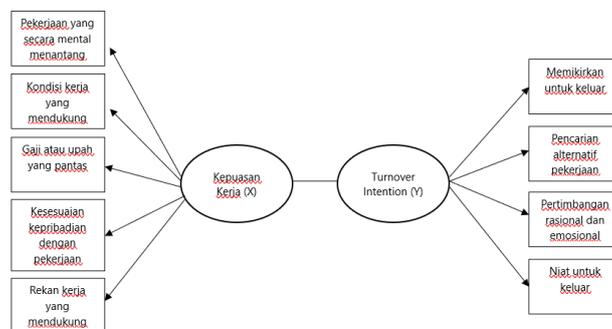
Dalam penelitian yang dilakukan oleh [Chen et al. \(2020\)](#), ditemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi *turnover intention* di sektor bisnis, sedangkan ketidakpuasan dengan faktor-faktor seperti gaji, peluang promosi, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beberapa studi empiris terkini yang membahas hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* telah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir. Dalam sebuah studi oleh [Liu et al. \(2020\)](#) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan manufaktur di China. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan menurunkan *turnover intention*, terutama pada pekerja yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik. Hasil ini mendukung teori bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bertahan dalam organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [Suryadi & Ariyanto \(2019\)](#) juga meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di industri perhotelan. Mereka menemukan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan terhadap kinerja, penghargaan finansial, dan hubungan interpersonal sangat mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek gaji, tetapi juga oleh aspek sosial dalam lingkungan kerja.

Dari kedua studi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mengurangi *turnover intention*, dengan pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada industri dan konteks spesifik masing-masing. Dalam konteks PT Triatra Sinergia Pratama, yang bergerak di sektor manufaktur atau sejenisnya, teori yang digunakan oleh [Liu et al. \(2020\)](#) dan [Suryadi & Ariyanto \(2019\)](#) dapat sangat relevan. Selain kepuasan kerja, ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention*. Kompensasi adalah faktor utama yang banyak dikaji dalam literatur. Sebuah studi oleh [Bergman \(2020\)](#) menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai berhubungan erat dengan meningkatnya *turnover intention*, khususnya di industri yang sangat bergantung pada karyawan terampil. Penelitian ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk memberikan insentif yang cukup untuk mempertahankan karyawan. Lingkungan Kerja juga merupakan variabel yang berpengaruh. Penelitian yang dilakukan oleh [Farhadi et al. \(2019\)](#) menemukan bahwa lingkungan kerja yang suportif, dengan budaya organisasi yang positif, dapat mengurangi *turnover intention*. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung memungkinkan karyawan untuk merasa lebih nyaman dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan niat untuk keluar dari organisasi. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang sangat besar. [Avolio et al. \(2021\)](#) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang mengarah pada pengurangan *turnover intention*. Pemimpin yang mendukung dan memotivasi

karyawan untuk berkembang cenderung menciptakan loyalitas yang lebih kuat, yang pada akhirnya mengurangi niat mereka untuk berpindah ke perusahaan lain.

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana individu merasa senang atau puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, peluang pengembangan karir, kompensasi yang diterima, serta sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan pribadi atau profesional karyawan. Robbins menekankan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep yang bersifat statis, melainkan dinamis dan dapat berubah seiring waktu tergantung pada berbagai faktor internal dan eksternal. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi, menurunnya produktivitas, dan bahkan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau *turnover intention*. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memfasilitasi kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Sedangkan Menurut Mobley (1978) dalam Robbins (2015), *turnover intention* merujuk pada niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. *Turnover intention* adalah suatu proses psikologis yang muncul sebagai akibat dari ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau faktor lain yang mempengaruhi karyawan. Dalam teorinya, ada beberapa tahapan dalam proses ini, yang dimulai dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang kemudian mengarah pada pencarian alternatif pekerjaan. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung untuk mempertimbangkan kemungkinan meninggalkan pekerjaan mereka, mengeksplorasi peluang baru, dan akhirnya memutuskan untuk berhenti jika mereka menemukan alternatif yang lebih memadai. Dengan demikian, *turnover intention* bukan hanya sebuah reaksi terhadap ketidakpuasan, tetapi juga merupakan bagian dari proses yang lebih kompleks yang melibatkan pertimbangan rasional dan emosional mengenai keputusan untuk keluar dari pekerjaan.

Pendekatan *Job Embeddedness* bisa menjadi kerangka kerja yang lebih komprehensif untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Sebagai rekomendasi, penelitian lebih lanjut bisa menggabungkan variabel-variabel ini untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik mengenai mengapa karyawan tetap bertahan atau memilih untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan di PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun Hipotesis yang diajukan pada penelitian merujuk hasil penelitian (Rismayanti, 2018), (Shabrina & Prasetyo, 2018), (Astuti & Aditya, 2019), (Adeline, 2022) yaitu:

H_a : Ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh

Sedangkan hipotesis nihil diambil dari hasil penelitian (Hasyim & Winda, 2020):

H₀ : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh.

Metode

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif verifikatif. Pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2018).

Metode deskriptif digunakan untuk merumuskan masalah yang berkaitan dengan pertanyaan mengenai keberadaan variabel mandiri, baik pada satu variabel atau lebih. Variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, yang selalu dipasangkan dengan variabel dependen. Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif verifikatif, yang menggabungkan pembuktian dengan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak (Sugiyono, 2018).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dirancang khusus untuk menggali informasi terkait variabel kepuasan kerja dan *turnover intention*. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala *Likert* dengan 9 pertanyaan kuesioner yang terdiri dari lima tingkat jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju). Hal ini bertujuan untuk memperoleh respon yang lebih terukur dan objektif dari para responden mengenai tingkat kepuasan kerja dan *turnover intention*. Adapun Sampling jenuh dipilih dalam penelitian ini karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu hanya terdiri dari 56 responden, yang meliputi 20 karyawan tetap dan 36 karyawan kontrak di PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh, Kabupaten Barito Utara. Sampling jenuh berarti seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian diikutsertakan dalam sampel, tanpa perlu menggunakan teknik pengambilan sampel acak (Sugiyono, 2018). Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat memastikan bahwa seluruh responden yang relevan dengan topik penelitian dapat memberikan data yang lebih akurat dan mewakili keseluruhan populasi.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dengan melakukan uji statistik seperti uji validitas, realibilitas, normalitas, regresi sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan bantuan *software* SPSS. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya dari penelitian sebelumnya. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* telah mengadopsi instrumen yang telah terbukti valid dan reliabel dalam penelitian sebelumnya. Validitas dan reliabilitas instrumen ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas pada tahap awal penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat memberikan data yang konsisten dan akurat

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Pernyataan pada variabel ini akan dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini dilakukan terhadap 56 responden. Uji validitas untuk instrumen variabel Kepuasan Kerja (X) menggunakan r_{tabel} sebesar 0,263 dengan $df = n - k$ yaitu $56 - 2 = 54$ dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga hasil dari uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X) disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X)	X1.1	0,889	0,263	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1.2	0,922	0,263	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1.3	0,852	0,263	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1.4	0,844	0,263	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	X1.5	0,771	0,263	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Kepuasan Kerja (X) lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,942	0,263	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Y1.2	0,878	0,263	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Y1.3	0,914	0,263	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Y1.4	0,944	0,263	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Turnover Intention (Y) lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X)

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,824	5	Reliabel

Pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 0,824 untuk variabel Kepuasan Kerja (X) yang artinya hasil perhitungan reliabilitas lebih besar dari 0,60 (0,824 > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X) reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Turnover Intention (Y)	0,845	4	Reliabel

Pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 0,845 untuk variabel Turnover Intention (Y) yang artinya hasil perhitungan reliabilitas lebih besar dari 0,60 (0,845 > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam Turnover Intention (Y) reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini akan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (>0,05) maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (< 0,05) maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60810931
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,061
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji-t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	24,389	1.318		18,507	,001
	Kepuasan Kerja (X)	-,682	,078	-,764	-8.700	,001

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai thitung sebesar -8,700 dan ttabel sebesar 0,222 (-8,700 > 0,222) dengan tingkat signifikansi yaitu 0,001, karena nilai tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) dan t-statistic bertanda negatif maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien – Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,576	2,632

a. Predictors: (Constant), Kualitas Produk

b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Dari hasil tabel di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,764. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,584 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,576.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh ini melibatkan 56 responden. Dari hasil pengujian validitas variabel Kepuasan Kerja (X) dapat diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Kepuasan Kerja (X) lebih besar dari rtabel dan

taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid. Sedangkan dari hasil pengujian validitas variabel *Turnover Intention* (Y) dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel *Turnover Intention* (Y) lebih besar dari rtabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Hasil uji realibilitas variabel Kepuasan Kerja (X) pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 0,824 untuk variabel Kepuasan Kerja (X) yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 ($0,824 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X) reliabel. Sedangkan dari hasil pengujian reabilitas variabel *Turnover Intention* (Y) pada kolom *Cronbach Alpha* terdapat angka 0,845 untuk variabel *Turnover Intention* (Y) yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 ($0,845 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *Turnover Intention* (Y) reliabel. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif yaitu sebesar -0,682, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah negatif, artinya semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja (X) pada PT Triatra Sinergia Pratama Kabupaten Barito Utara Muara Teweh, maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* (Y) dan semakin rendah tingkat Kepuasan Kerja (X) pada PT Triatra Sinergia Pratama Kabupaten Barito Utara Muara Teweh, maka semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* (Y). Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan pengaruh yang kuat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Dengan nilai thitung sebesar -8,700 dan ttabel sebesar 0,222 ($-8,700 > 0,222$) dengan tingkat signifikansi yaitu 0,001, karena nilai tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan tstatistic bertanda negatif maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh Kabupaten Barito Utara sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Besarnya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh Kabupaten Barito Utara sebesar 57,6% dan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.

Namun, meskipun terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, angka *turnover intention* di PT Triatra Sinergia Pratama masih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan beberapa aspek pekerjaan mereka, masih ada faktor lain yang turut berperan dalam mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Dari pembahasan diatas maka dapat di interpretasikan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Rismayanti, 2018), (Astuti & Aditya, 2019). Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Hasyim et al., 2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini sesuai dengan teori dari (Robbins, 2015) dan (Sutrisno, 2019) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek-aspek situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan, serta faktor fisik dan psikologis. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang ada, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan seringkali menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Meski kepuasan kerja sudah tinggi, jika faktor-faktor ini tidak diperhatikan, *turnover intention* tetap bisa tinggi. Misalnya,

karyawan mungkin merasa puas dengan tugas yang diberikan, tetapi apabila kompensasi yang diterima tidak memadai atau hubungan dengan atasan tidak baik, mereka bisa merasa tidak dihargai dan memilih untuk mencari pekerjaan lain

Temuan ini juga relevan untuk diaplikasikan dalam konteks perusahaan lain dengan kondisi serupa. Secara praktis, perusahaan diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam menyusun kebijakan strategis yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan menekan angka *turnover intention*. Hal ini penting dalam mendukung stabilitas organisasi dan keberlanjutan operasional perusahaan. Namun, faktor-faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan juga perlu diperhatikan untuk menurunkan *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap berbagai aspek yang dapat mempengaruhi karyawan dan mengambil langkah konkret untuk meningkatkan retensi karyawan melalui perbaikan dalam kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dari hasil uji statistik, ditemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi sebesar 57,6% terhadap *turnover intention*, sementara 42,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi dunia kerja, khususnya bagi perusahaan yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dan retensi karyawan. Dampak penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, karena dapat berdampak langsung pada tingkat *turnover*. Perusahaan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan karyawan akan berpotensi memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah, yang tentunya mengurangi biaya dan kerugian yang terkait dengan penggantian karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran praktis untuk PT Triatra Sinergia Pratama dapat diberikan. Pertama, dalam hal peningkatan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperkuat hubungan antar karyawan untuk menciptakan solidaritas yang lebih tinggi. Membangun tim yang solid dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan fasilitas kerja yang lebih nyaman dan aman, serta memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Peningkatan lingkungan fisik kantor dan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang nyaman bisa menjadi langkah penting dalam hal ini. Selanjutnya, terkait dengan pengelolaan *turnover intention*, untuk mengurangi keinginan karyawan keluar dari perusahaan, perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi dengan menciptakan budaya perusahaan yang positif. Memberikan perhatian lebih kepada kesejahteraan karyawan akan membuat mereka merasa dihargai dan lebih cenderung untuk bertahan. Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki suasana kerja dengan memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan, yang dapat mengurangi ketidakpahaman dan ketidakpuasan yang sering menjadi penyebab *turnover intention*.

Untuk strategi kepuasan kerja yang lebih terfokus, perusahaan sebaiknya mengelola kompensasi dengan lebih baik dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Menjamin bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan kepuasan kerja. Di samping itu, perusahaan bisa meningkatkan komunikasi organisasi dengan

memperkenalkan forum diskusi rutin antara manajer dan karyawan guna mendengarkan masukan dan umpan balik. Program kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan pengembangan karir dan program keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, juga perlu diimplementasikan untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Terkait dengan keterbatasan penelitian, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan. Pertama, Penelitian ini hanya melibatkan 56 responden, yang terdiri dari 20 karyawan tetap dan 36 karyawan kontrak. Ukuran sampel yang kecil ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi perusahaan atau industri yang lebih luas, sehingga hasil penelitian harus diterapkan dengan hati-hati. Kedua, Penggunaan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki keterbatasan dalam hal subjektivitas responden. Meskipun instrumen tersebut sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, bias dari responden tetap menjadi kemungkinan yang perlu diperhatikan. Ketiga, Penelitian ini hanya menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, yang juga berpotensi mempengaruhi *turnover intention* tidak diuji dalam penelitian ini.

Sebagai saran untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan variabel lain yang lebih luas dalam menjelaskan *turnover intention*, seperti faktor kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Penggunaan teknik pengambilan sampel yang lebih besar dan beragam serta instrumen pengukuran yang lebih terperinci dapat meningkatkan validitas hasil dan memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Referensi

- Adeline, K., 2022. Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan *Turnover Intention* (Studi Kasus Bank XYZ TBK). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), pp. 42-63.
- Astuti, W. D. & Aditya, J. A., 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Loa Haur Energi (LHE) di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu. *Jurnal Bina Bangsa*, 13(02), pp. 225-230.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2021). Leadership: Current theories and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 1-23.
- Bergman, M. E. (2020). Compensation and turnover intention in the hospitality industry: A longitudinal study. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102592.
- Berlin, A., 2015. The impact of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Journal of Business and Management Studies*, 10(2), pp. 123-135.
- Chen, Z., Weng, Q., & Xie, L. (2020). Job satisfaction and turnover intention: A study on the mediating effect of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 234-246. <https://doi.org/10.1037/apl0000457>
- Dewi, G. N. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(1), 15-23.
- Farhadi, S., Ismail, I. A., & Marzuki, A. (2019). Work environment and turnover intention: The role of work engagement. *Asian Academy of Management Journal*, 24(2), 109-126.
- Dwima Nur Shabrina, A. P. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252-262.
- George, J. M. & Jones, G. R., 2012. *Understanding and managing organizational citizenship*. New Jersey: Prentice Hall.
- Halimah, T. N., & Nur, D. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). *Penelitian Manajemen*, 2(2), Universitas Pandanaran Semarang

- Hasyim, M. A. N. & Winda, A., 2020. Job Satisfaction And Turnover Intention: A study on the mediating effect of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 6(105), pp. 234-246.
- Ibrahim, G. M. (2016). Effect of job satisfaction on turnover intention: An empirical study of employees in the UAE. *International Journal of Business and Social Science*, 7(3), 112-118.
- Kim, E. A. (2017). The associations between internet use time and school performance among Korean adolescents differ according to the purpose of internet use. *The Internet Use Time and School Performance*, 22(3), 45-60.
- Liu, L., Li, S., & Zhang, Y. (2020). The impact of work-family balance on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management Studies*, 57(6), 987-1005.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, 2011. *Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Employee motivation in a social context: A multi-level perspective. *Academy of Management Perspectives*, 24(3), 34-50.
- Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2011). *The Oxford handbook of organizational psychology*. Oxford University Press.
- Rismayanti, R. D., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), pp. 34-41.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shabrina, D. N. & Prasetio, A. P., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), pp. 252-262.
- Stephen, P., 2015. Factors influencing job satisfaction: A review of literature. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), pp. 457-474.
- Suryadi, D., & Ariyanto, D. (2019). The impact of work satisfaction and organizational commitment on turnover intention in the hospitality industry. *Jurnal Manajemen*, 22(1), 15-27.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.