

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ADONAI ALFA OMEGA



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :
Yosha Boaz
2010120270

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-
XVI/S/XI/2013
BANDUNG
2017

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT ADONAI ALFA OMEGA



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

**By :
Yosha Boaz
2010120270**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN – PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013
BANDUNG
2017**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT ADONAI ALFA OMEGA**

Oleh :
Yosha Boaz
2010120270

Bandung, Agustus 2017

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Drs. A Hadisoepadma, MM.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Yosha Boaz
Tempat, tanggal lahir : Malang, 15 Desember 1990
NPM : 2010120270
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi



Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi
Pada PT Adonai Alfa Omega

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Drs. A Hadisoepadma, MM.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam. Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 4 Agustus 2017

Pembuat pernyataan :



(Yosha Boaz)

ABSTRAK

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting yang ada di dalam suatu perusahaan, dan karyawan/pekerja termasuk ke dalam SDM tersebut. Karena perusahaan pada umumnya selalu memiliki karyawan sebagai sumber daya utamanya, maka tentu saja kepuasan kerja karyawan maupun kesejahteraan karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena bila karyawan merasakan ketidakpuasan di dalam pekerjaannya, yang berarti kesejahteraan karyawan tersebut tidak terpenuhi, maka mereka akan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencari tempat bekerja lainnya. Dalam penelitian ini, penulis akan mencari seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kecenderungan keluar karyawan yang terjadi dalam perusahaan PT. Adonai Alfa Omega, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi hingga pendistribusian roti, yang terdiri dari roti kering dan roti basah.

Berdasarkan dari wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan manajer HRD perusahaan tersebut, telah diperoleh informasi secara lisan dan tulisan bahwa tingkat *turnover* tertinggi terdapat pada divisi produksi, yaitu divisi yang bertugas untuk mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yang berupa roti. Wawancara secara lisan dan tulisan pun telah dilakukan kepada para pekerja bagian produksi di perusahaan tersebut, yang menunjukkan gejala-gejala ketidakpuasan kerja, seperti adanya tingkat absensi yang tinggi, tingginya tingkat perputaran pekerja, kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain. Berdasarkan dari informasi yang didapat dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor jenis pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, teman sejawat, dan lingkungan pekerjaan berpengaruh penting dalam menentukan kepuasan karyawan.

Variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan *turnover intention*. Komponen-komponen kepuasan kerja yang diteliti adalah jenis pekerjaan (*work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), teman sejawat (*co-workers*), dan lingkungan pekerjaan (*work environment*). Peneliti mengumpulkan data untuk penelitian dengan menyebarkan kuisioner kepada 100 karyawan/pekerja di bidang produksi dan melakukan uji statistik terhadap data tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di divisi produksi pada PT Adonai Alfa Omega di tingkat “sedang”, dengan nilai sebesar 321. Dan tingkat *turnover intention* di divisi produksi PT Adonai Alfa Omega di tingkat “sedang”, dengan nilai sebesar 317. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan menjadi 52% penyebab dari *turnover intention* di perusahaan tersebut.

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah perusahaan perlu mengkaji ulang apakah gaji yang diberikan kepada karyawan seimbang dengan bobot pekerjaan/tanggung jawab yang diberikan, serta pemberian insentif pada karyawan yang mencapai target produksi agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif. Perusahaan juga perlu memberlakukan pemetaan kemampuan pada calon karyawan/karyawan agar perusahaan dapat menempatkan karyawan di posisi dan jenis pekerjaan yang tepat, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya, serta memberlakukan rotasi kerja di dalam divisi agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya dan dapat lebih tertantang untuk mengembangkan diri.

ABSTRACT

Human resource is an important factor in a company and employees/workers are included in human resource. As companies in general will have employee as their main resource, the job satisfaction and wealth of the employees become a highly important factor to the companies. When employees are unsatisfied within the job they are doing, which means their wealth is not fulfilled, they tend to quit from the job and search for other jobs in which their wealth could be fulfilled. In this research, the writer will test how significant the impact of job satisfaction toward turnover of employee in PT Adonai Alfa Omega, a company operating in breads production and distribution for both fresh breads and pastries.

Based on preliminary interview with Human Resource Development manager, writer has obtain verbal and written information that the highest turnover rate is in production division, the division responsible in processing raw materials into finished goods, which are breads. The further interview with production employee has also shows that the employees shows the symptoms of unsatisfied with their job in form of high number of absent, high turnover rate, and tendency to search for other jobs outside the company. Based on the information obtained both verbally and written from the interview, it is concluded that Work itself, Pay, Promotion, Supervision, Co-workers, dan Work Environment is significantly affecting employees' satisfaction toward their jobs.

Variable used by writer in this research is job satisfaction and turnover intention. Components of job satisfaction that are observed are Work itself, Pay, Promotion, Supervision, Co-workers, dan Work Environment. The data for the research is obtained from questionnaires that are distributed to 100 production employees of the company and processed using statistical tests. The result shows that job satisfaction of production employee in PT Adonai Alfa Omega is "medium", valued 321. And turnover intention of production employee in PT Adonai Alfa Omega is "medium", valued 317. Job satisfaction is highly affecting turnover intention of employees and becomes 52% of cause of turnover intention in the company.

Advices that can be given at this research to the company that the company should re-brief if the employee's salaries are equal compares to responsibility given, then bonus reward system is necessary to employee who can achieve company's target. The company itself need to do the skill mapping to the employees so the company can give the work experience based on their skill and interest, then the company need to do job rotation to the employees at certain division to let them experience new work routine and new challenge to develop themselves.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi pada PT. Adonai Alfa Omega” ini bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan S1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Sedari awal hingga akhir pembuatan skripsi saya ini, banyak pihak yang telah membantu saya dalam memberikan bimbingan, bantuan, dan motivasi. Dengan demikian, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala bantuan, dukungan, dan doa yang telah diberikan hingga skripsi ini telah selesai kepada :

1. Keluarga penulis yang selalu berdoa dan memberikan dukungan secara finansial dan non finansial hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
2. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si., selaku Ketua Jurusan Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bapak Drs. A Hadisoepadma, MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bantuan, dukungan dan masukan dari awal proses pembuatan skripsi hingga tahap akhir skripsi.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat untuk penulis selama masa kuliah.
6. Seluruh pihak dan karyawan PT. Adonai Alfa Omega dan terutama kepada Bapak Stephen Raditya, SE. selaku manajer HRD PT. Adonai Alfa Omega yang telah membantu penulis dalam memberikan persetujuan dan analisis data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Monica Clara selaku makhluk ciptaan Tuhan yang selalu menyemangati dan mendukung serta memberikan bantuan kepada penulis sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik.

8. Levi Oktaviani Wahyatno selaku sahabat penulis yang selalu meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyusunan data dan penulisan skripsi hingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
9. Vania Suherman selaku sahabat penulis yang selalu memberikan arahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
10. Anggota *cellgroup* Unpar 1, yaitu Alanna Deborah, Anthonny Tannu, Citra Novariana, Dendy Rhamadan, Dodi SAH, Friscillia Betseba, Gabriella Evangelista, Hardelima Sitompul, Hendri, Henry Ceng, Jansen Jefferson, Jordi Loanda, Richie, Ricky Fernando, Valensya, Togu Alexander, Tony, Vieronicha, Yoel Samuel, Yonathan Tandayu, Zefanya Sastro Prabowo yang selalu setia mendoakan dan mendukung dalam hal material dan non material dalam penyusunan skripsi ini.
11. Gilbert Theodorus selaku teman seperjuangan dalam menyusun skripsi ini, yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
12. Keluarga Mimbar Mahasiswa yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk waktu, saran, dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat mengerjakan skripsi dengan semangat.
13. Anggota *cellgroup* Arrow 3, yaitu Andrew, Andri, Bobby Arlan, Bobby Setiawan, Daniel Theodorus, Davin Timothea, Elisabet Elis, Ellen, Ezra Aldi Wibisono, Irene Iskandar, Kefas Theodorl, Selly Maria, Stefanus Hadiwijaya, William yang selalu setia mendoakan dan mendukung dalam hal material dan non material dalam penyusunan skripsi ini.
14. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan mereka semua dengan kasih karunia dan anugerah-Nya. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, Juli 2017

Yosha Boaz

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
1.4 Kerangka Pemikiran	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	11
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	12
2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	13
2.3 <i>Turnover Intention</i>	16
2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	16
2.3.2 Faktor yang Menyebabkan <i>turnover</i>	17
2.3.3 Dimensi <i>Turnover</i>	19
2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	19
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	21
3.1 Metode Penelitian.....	21
3.1.1 Populasi dan Sampel	21
3.1.2 Jenis dan Sumber Data	22
3.1.3 Metode Pengumpulan Data	23

3.1.4 Operasionalisasi Variabel.....	24
3.1.5 Pengujian Data	27
3.1.6 Metode Analisis Data.....	30
3.2 Objek Penelitian	33
3.2.1 Gambaran Perusahaan.....	33
3.2.2 Visi Misi PT Adonai Alfa Omega.....	34
3.2.3 Struktur Organisasi	35
3.2.4 Wewenang dan Tanggung Jawab.....	35
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Profil Responden.....	43
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	45
4.1.3 Analisis Deskriptif	47
4.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	58
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan Produksi Keluar Periode 2016-2017	4
Tabel 3.1.	Operasional Variabel X (Kepuasan Kerja)	25
Tabel 3.2.	Operasional Variabel Y (<i>Turnover Intention</i>)	27
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.6.	Rekap Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur	47
Tabel 4.7.	Pedoman Kategorisasi	48
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden Mengenai Indikator <i>Work itself</i>	49
Tabel 4.9.	Tanggapan Responden Mengenai Indikator <i>Supervision</i>	50
Tabel 4.10.	Tanggapan Responden Mengenai Indikator <i>Co-Workers</i>	51
Tabel 4.11.	Tanggapan Responden Mengenai Indikator <i>Promotion</i>	52
Tabel 4.12.	Tanggapan Responden Mengenai Indikator <i>Pay</i>	53
Tabel 4.13.	Tanggapan Responden Mengenai Indikator <i>Work Environment</i>	54
Tabel 4.14.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.15.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i>	57
Tabel 4.16.	Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.17.	Hasil Regresi Linier Sederhana Antara Kepuasan Kerja (X) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	59
Tabel 4.18.	Pengujian Hipotesis (Uji t)	61
Tabel 4.19.	Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Penelitian	8
Gambar 3.1. <i>Layout</i> Ruang Produksi PT Adonai Alfa Omega	34
Gambar 3.2. Struktur Organisasi PT Adonai Alfa Omega	35
Gambar 4.1. Garis Kontinum Indikator <i>Work it Self</i>	49
Gambar 4.2. Garis Kontinum Indikator <i>Supervision</i>	51
Gambar 4.3. Garis Kontinum Indikator <i>Co-Workers</i>	52
Gambar 4.4. Garis Kontinum Indikator <i>Promotion</i>	53
Gambar 4.5. Garis Kontinum Indikator <i>Pay</i>	54
Gambar 4.6. Garis Kontinum Indikator Lingkungan Kerja	55
Gambar 4.7. Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja	56
Gambar 4.8. Garis Kontinum Variabel <i>Turnover Intention</i>	58
Gambar 4.9. Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Foto Proses *Mixing* dan *Forming*
- Lampiran 2. Foto Proses *Mixing*
- Lampiran 3. Foto Gudang Barang Jadi
- Lampiran 4. Foto Proses *Mixing*
- Lampiran 5. Foto Tempat Produksi
- Lampiran 6. Foto Proses *Mixing*
- Lampiran 7. Foto Proses *Steaming*
- Lampiran 8. Foto Proses *Mixing* dan *Baking*
- Lampiran 9. Kuesioner
- Lampiran 10. Output SPSS Uji Validitas
- Lampiran 11. Output SPSS Uji Reliabilitas
- Lampiran 12. Output SPSS Uji Normalitas
- Lampiran 13. Output SPSS Koefisien Korelasi
- Lampiran 14. Output SPSS Koefisien Determinasi
- Lampiran 15. Output SPSS Persamaan Regresi & Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
- Lampiran 16. Data Penelitian Likert
- Lampiran 17. Data Penelitian MSI
- Lampiran 18. Tabel Distribusi t

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manajemen perusahaan yang baik akan membawa perusahaan pada kinerja yang maksimal dan hasil yang diharapkan tentunya akan dapat dicapai. Sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan juga akan menentukan sejauh apa perusahaan dapat mengeksekusi setiap strategi-strategi yang direncanakan oleh pihak manajemen.

Manajemen sumber daya sendiri mencakup beberapa aspek atau bagian. Salah satu aspeknya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM perlu dilakukan oleh suatu perusahaan secara efektif, termasuk di dalamnya adalah pengelolaan dalam penerimaan, penyeleksian, maupun perpindahan karyawan. Pengelolaan SDM suatu perusahaan dapat mempengaruhi kondisi karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karyawan yang merasa puas dengan sistem atau pekerjaannya tentunya akan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dan bertahan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan sistem atau pekerjaannya tentunya akan memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut dan memilih untuk tidak menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Fenomena ini disebut dengan *turnover*.

Turnover itu sendiri mengarah pada kegiatan karyawan dalam memilih untuk meninggalkan suatu perusahaan dan tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut, sedangkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) mengacu pada evaluasi individu yang berhubungan dengan kelanjutan individu tersebut untuk tetap bekerja untuk suatu perusahaan atau tidak.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2008: 193).

Tentunya dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan bagian pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan kinerja yang ditentukan. Dan tentunya hal ini akan berdampak pada tingkat *turnover* maupun *turnover intention* yang rendah yang berimplikasi pada turunnya biaya di bidang SDM, khususnya pada pelatihan karyawan baru dan biaya keluar karyawan.

Faktor yang dapat menurunkan tingkat *turnover* tentu adalah kepuasan kerja karyawan, yang dapat terindikasi dari hal-hal seperti gaji, kenyamanan lingkungan kerja, kompensasi finansial/non finansial, perlakuan yang didapat ditempat kerja. Tentu ini menjadi ‘tugas’ bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan segala aspek internal perusahaan maupun eksternal perusahaan.

PT Adonai Alfa Omega adalah suatu badan usaha yang bergerak di bidang produksi makanan, secara khususnya memproduksi roti. Perusahaan ini melakukan kegiatan produksi, pemasaran, hingga pendistribusian roti. Roti yang diproduksi pun berbagai macam, yaitu roti halus/basah dan roti kering. Tiap periode PT Adonai Alfa Omega selalu menargetkan produksi roti untuk memenuhi permintaan pasar, sehingga dapat dilihat bahwa kegiatan utama perusahaan ini terletak pada proses produksi. Karena proses produksi merupakan kegiatan inti, maka banyak sumber daya yang diproses dalam kegiatan ini, mulai dari bahan baku material hingga sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam proses kegiatan produksi PT Adonai Alfa Omega, karena pengoperasian mesin yang masih harus dibantu oleh tenaga manusia serta masih ada kegiatan produksi, seperti pemindahan roti menuju proses selanjutnya maupun proses *packing* yang sebagian masih harus dilakukan secara manual/memakai tenaga manusia.

Mengenai tingkat *turnover*, hal ini telah menjadi salah satu masalah utama, dapat dilihat dari proses wawancara awal peneliti dengan manajer HRD di PT Adonai Alfa Omega. Pada wawancara tersebut digambarkan oleh manajer HRD bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada PT Adonai Alfa Omega berbeda-beda pada tiap bagian perusahaan. Misalnya, tingkat *turnover* pada bagian administrasi berbeda dengan *turnover* pada bagian *marketing*. Tingkat *turnover* bagian *marketing* berbeda

pula dengan tingkat *turnover* bagian produksi. Dari hasil wawancara tersebut didapat suatu informasi bahwa tingkat *turnover* tertinggi terdapat pada bagian produksi.

Dikatakan pula bahwa terlihat gejala tertentu di kalangan karyawan produksi, seperti tingkat absensi yang tinggi dan kesalahan yang sering dibuat oleh pekerja, serta tidak tercapainya target produksi. Manajer HRD PT Adonai Alfa Omega mempunyai asumsi bahwa tingginya tingkat *turnover* pada bagian produksi dikarenakan oleh tingginya target yang diberikan perusahaan pada karyawan bagian produksi, serta dibutuhkan konsentrasi yang tinggi agar dapat meminimalisir produk gagal/cacat. Target tinggi tersebut dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pasar yang tersebar. Proses pembuatan roti yang dilakukan secara bertahap pun membutuhkan keakuratan dalam segi waktu agar mendapat hasil roti seperti yang diharapkan atau sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Besarnya tuntutan dalam kegiatan produksi ini banyak menimbulkan efek dalam perusahaan, salah satunya yang paling menonjol adalah besarnya tingkat *turnover*.

Penulis juga melakukan wawancara awal dengan karyawan produksi di PT Adonai Alfa Omega. Berdasarkan wawancara awal pada karyawan produksi, penulis mengidentifikasi bahwa karyawan bagian produksi merasa suasana kerja yang kurang nyaman dan gaji yang menurut mereka tidak sepadan dengan hal yang harus dikerjakan.

Tingginya tingkat *turnover* pada PT Adonai Alfa Omega tentunya akan berimplikasi pada tingginya biaya dalam perusahaan, yang tentu saja dapat memangkas *profit* perusahaan. Agar lebih jelas berikut data *turnover* yang ada pada PT Adonai Alfa Omega:

Pada tabel tingkat *turnover* tersebut dapat dilihat bahwa jumlah karyawan produksi yang keluar dari periode 2016-2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Tingkat *Turnover* Karyawan Produksi Periode 2016-2017

Bulan	Jumlah karyawan keluar (orang)	
	2016	2017
Januari	0	24
Februari	0	13
Maret	33	27
April	18	-
Mei	0	-
Juni	4	-
Juli	0	-
Agustus	19	-
September	62	-
Oktober	30	-
November	19	-
Desember	26	-

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan pada bulan-bulan tertentu sangat besar seperti pada bulan Maret, September, dan Oktober. Hal yang dialami perusahaan sewaktu tingkat *turnover* tinggi adalah perusahaan kesulitan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Sehingga *output* yang dihasilkan dan didistribusikan pun berkurang. Bila tingkat *turnover* tidak terlalu tinggi, hal itu tidak terlalu berpengaruh pada proses produksi maupun distribusi perusahaan.

Berikutnya mengenai kepuasan kerja, merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan ini. Karena pada awal penelitian ini, peneliti telah melakukan wawancara awal mengenai kepuasan kerja dengan para pekerja di perusahaan tersebut, khususnya karyawan bagian produksi. Hasilnya cukup beragam, ada karyawan yang mengatakan bahwa mereka puas bekerja di perusahaan tersebut, ada yang menganggap biasa saja, dan ada yang merasa kurang puas. Lebih

dalam lagi peneliti mewawancarai karyawan produksi mengenai bagaimana perbandingan gaji antara perusahaan sekarang dimana mereka bekerja dengan perusahaan lain dengan posisi yang hampir sama, dan hasilnya memang gaji yang diberikan untuk tingkat tersebut tidak berbeda jauh, hanya tugas kerjanya saja yang berbeda. Bila ditinjau dari segi besarnya gaji, PT Adonai Alfa Omega telah mengikuti standar UMR di kota Bandung, namun dari hasil wawancara terhadap karyawan produksi, tetap ada keluhan mengenai gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara dan temuan awal peneliti di lapangan, maka dengan ini peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dalam proses pembuatan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi di PT Adonai Alfa Omega”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari hasil wawancara awal yang ditujukan pada manajer HRD dan karyawan produksi PT Adonai Alfa Omega, maka perlu dirumuskan masalah-masalah yang terjadi dan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention* pada PT Adonai Alfa Omega, dengan tujuan agar masalah yang terjadi dapat dibatasi ruang lingkupnya, sehingga penelitian yang dilakukan benar-benar mengacu pada topik kepuasan kerja dan *turnover intention* pada bagian produksi saja. Oleh karena itu, berikut adalah rumusan masalah yang dipaparkan oleh peneliti:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Adonai Alfa Omega?
2. Bagaimana *turnover intention* bagian produksi di PT Adonai Alfa Omega?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PT Adonai Alfa Omega?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian yang baik tentunya harus memiliki tujuan, dengan harapan jika diketahui tujuan penelitian maka akan didapat suatu kesimpulan data yang dapat digunakan untuk mencari solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi di suatu

perusahaan. Penelitian pada PT Adonai Alfa Omega diharapkan akan memberikan data-data yang bermanfaat, dalam hal ini data statistik maupun data non statistik, agar dapat ditarik suatu solusi yang dapat menyelesaikan masalah kepuasan kerja dan *turnover intention*, khususnya pada bagian produksi. Berikut adalah tujuan penelitian yang dipaparkan oleh peneliti:

1. Mengetahui kepuasan kerja karyawan produksi di PT Adonai Alfa Omega
2. Mengetahui *turnover intention* karyawan produksi di PT Adonai Alfa Omega
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PT Adonai Alfa Omega

Bila tujuan tersebut dicapai, maka jawaban dari pertanyaan yang menjadi rumusan masalah penelitian juga diperoleh. Jawaban ini berguna bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis dapat menambah wawasannya mengenai dunia kerja dan mengetahui bagaimana cara menerapkan teori yang telah dipelajari selama ini di dunia kerja yang nyata.

2. Bagi pihak perusahaan

Perusahaan dapat mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja yang ada di dalam perusahaan itu, dan bagaimana kepuasan kerja tersebut mempengaruhi *turnover intention* dan strategi perusahaan dalam menghadapi hal tersebut.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pembaca serta dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dalam melakukan penelitian serupa maupun berbeda dengan berbagai penyesuaian.

1.4 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Karena Sumber daya manusia merupakan unsur inti yang menjalankan segala proses di dalam suatu perusahaan agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Maka untuk itu, sangatlah penting bagi perusahaan agar dapat memperhatikan karyawannya. Karena dengan begitu maka sumber daya manusia yang terbina akan sangat

mendukung setiap langkah yang dilakukan oleh perusahaan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut.

Salah satu cara memperhatikan karyawan, yaitu dengan melihat tingkat kepuasan karyawan di suatu perusahaan. Kepuasan kerja menurut Luthans, terdiri dari kepuasan kerja pada:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
2. Gaji (*Pay*)
3. Supervisi
4. Hubungan dengan teman sekerja (*Co-workers*)
5. Kesempatan promosi

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (*Intrinsic reward* dan *Extrinsic reward*). *Intrinsic reward* adalah perasaan yang berasal dari dalam diri karyawan dikarenakan pekerjaan tersebut. Sedangkan *Extrinsic reward* adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan itu sendiri, misalnya bonus/upah yang diperoleh karyawan karena melakukan suatu pekerjaan.

Dengan perusahaan memperhatikan kepuasan karyawan, maka karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan tersebut. Karyawan akan melakukan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap mereka. Karyawan akan menjadi loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian maka karyawan tersebut sudah menjadi aset yang tak tergantikan dan dapat menjadi modal bagi perusahaan tersebut untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini dikarenakan karyawan yang loyal akan memberikan kontribusi secara maksimal dan akan membuahkan prestasi-prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Agar tercapainya hal yang demikian, maka perusahaan harus dapat menekan angka *turnover intention*, karena dengan menurunnya maupun rendahnya *turnover intention*, maka biaya operasional dalam hal rekrutmen dan seleksi dapat ditekan. Hal tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan model Mobley et al. (1978 dalam Martin 2011:7), *turnover intention* didahului oleh proses dimana adanya keputusan dipertimbangkan sebelum keluar dari organisasi, sebagai berikut:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) yaitu mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali

dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

2. *Job search* (pencarian pekerjaan) yaitu mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain.
3. *Thinking of quit* (pemikiran keluar) yaitu mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya. Hal ini karena mengingat mempunyai risiko kerugian atau keuntungan sebagai akibatnya.

Gambar 1.1.
Model Penelitian



Dalam penelitian ini, penulis merumuskan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang mempengaruhi *turnover intention* sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan uraian tersebut, penulis menduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Adonai Alfa Omega.