

PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI HEGAR SUMBER KREASI



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Julia Marlin

2014120109

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
(Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT
No.227/SK/B-PT/AK-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2018**

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER
INTENTION OF EMPLOYEES IN HEGAR SUMBER KREASI**



UNDERGRADUATE THESIS

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

By:

Julia Marlin

2014120109

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

MANAGEMENT BACHELOR PROGRAM

(Accredited based on The Decree of BAN-PT

No.227/SK/B-PT/AK-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2018

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



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI HEGAR SUMBER KREASI**

Oleh:

Julia Marlin

2014120109

Bandung, Juli 2018

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si.

Pembimbing,

Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

PERNYATAAN :

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,
Nama : Julia Marlin Liemanjaya
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 16 Juli 1996
Nomor Pokok Mahasiswa : 2014120109
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

JUDUL:

PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI HEGAR SUMBER KREASI

dengan,
Pembimbing : Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M

SAYA MENYATAKAN

Adalah benar – benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun 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, sadar 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 paksa 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 penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal : Juli 2018
Pembuat pernyataan:



(Julia Marlin)

ABSTRAK

Unsur yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan adalah manusia. Perencanaan, pengambilan keputusan, sampai pelaksanaan kegiatan usaha merupakan beberapa peranan manusia dalam perusahaan. Karyawan yang dikelola dengan baik akan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan tidak akan memberikan kontribusi maksimal, bahkan salah satu kemungkinan yang terjadi adalah pengunduran diri dari tempat kerja (*turnover*). Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mencegah munculnya *turnover* karyawan, salah satunya adalah dengan memperhatikan *job satisfaction* karyawan yang bersangkutan (Moblely, 2011).

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang menjelaskan setiap variabel serta mengetahui pengaruh antara variabel *job satisfaction* terhadap variabel *turnover intention*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner kepada populasi sebanyak 41 karyawan staff. Data kemudian diolah menggunakan program *Microsoft Office Excel* dan SPSS sehingga menghasilkan kesimpulan sebagai dasar untuk pemberian saran dan rekomendasi bagi Hegar Sumber Kreasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, variabel *job satisfaction* memiliki skor 2,496 sehingga berada pada kategori rendah ($>1,75 - 2,5$). Hal ini didukung dengan dimensi *pay* dan *supervisor* yang merupakan dimensi yang paling banyak dikeluhkan oleh karyawan. Besaran gaji yang diberikan tidak sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sifat pimpinan yang keras menyebabkan karyawan ingin meninggalkan perusahaan. Sedangkan variabel *turnover intention* memiliki skor 2,91 sehingga berada pada kategori tinggi ($>2,5 - 3,25$). Hal ini didukung oleh keinginan mayoritas karyawan untuk meninggalkan perusahaan sangat tinggi. Ketidakpuasan karyawan menyebabkan karyawan tidak betah dan ingin meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan untuk bekerja di tempat yang lebih baik.

Untuk hasil regresi, diperoleh nilai a sebesar 4,381 dan koefisien regresi sebesar -0,581 signifikan ($0,028 < 0,05$) yang berpengaruh sebesar 11,8% terhadap *turnover intention* karyawan Hegar Sumber Kreasi, sedangkan 88,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Hasil perhitungan ini menjelaskan bahwa *job satisfaction* dan *turnover intention* memiliki pengaruh negatif secara signifikan.

Berdasarkan hasil tersebut, penulis memberi saran kepada perusahaan Hegar Sumber Kreasi untuk mengevaluasi sistem penggajian yang diberikan kepada karyawan. Selain itu pimpinan utama juga sebaiknya lebih memperhatikan keluhan dan pendapat karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung.

kata kunci: *job satisfaction*, *turnover intention*

ABSTRACT

The element that can not be separated from the company is human being. Planning, decision making, and the implementation of business activities are some of the human roles in the company. Well-managed employees will make a positive contribution to the company. On the contrary, if the employee is not well managed then the employee will not give maximum contribution, even one of the possibility that happened is the resignation from the workplace (turnover). There are several ways that can be done to prevent the emergence of employee turnover, one of which is to pay attention to job satisfaction employees concerned (Mobley, 2011).

This research is explanatory research that explain each variable and know influence between job satisfaction variable with turnover intention variable. The data was collected by interview, literature review, and questionnaires distributed to population as much 41 employees. Then processed using Microsoft Excel and SPSS program to produce conclusion as the basis for giving suggestion and recommendation for Hegar Sumber Kreasi.

Based on research conducted, job satisfaction variable has an average score of 2.496 so that it is in low category ($>1.75 - 2.5$). This is supported by the dimensions of pay and supervisors as the most complained dimensions by employees. The amount of salary given is not worth the effort made. Besides, employees want to leave the company caused by hard character of leaders practice. While the turnover intention variable has a score of 2.91 so that it is in the high category ($>2.5 - 3.25$). This is supported by the high desire of the majority of employees to leave the company. Employee dissatisfaction causes employees feel uncomfortable and wants to leave the company if there is a chance to work in a better place.

A value equal to 4,381 based on regression result, besides, regression coefficient equal to -0,581 significant ($0,028 < 0,05$). This influence 11,8% on turnover intention of employee Hegar Sumber Kreasi, while 88,2% influenced by other factor not examined by the authors in this study. The result of this calculation explains that job satisfaction and turnover intention have significant negative effect.

Based on these results, the authors advise the Hegar Sumber Kreasi company to evaluate the payroll system given to employees. In addition, leaders should also pay more attention to complaints and opinions of employees so as to create a working atmosphere of mutual support.

keyword: job satisfaction, turnover intention

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih karunia dan berkat-Nya yang melimpah, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan dengan baik skripsi dengan judul **“PENGARUH JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI HEGAR SUMBER KREASI.”**

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan. Penulis sangat bersyukur dapat melewati masa-masa kuliah dan akhirnya dapat menyelesaikan studi di jenjang S1 dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung, membantu, membimbing, memberikan nasihat, dukungan, dan semangat serta doa dalam proses pembuatan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Kedua orang tua dan koko Osmond selaku keluarga penulis yang senantiasa mendukung baik dalam suka maupun duka dari awal perkuliahan hingga penulisan skripsi. Terimakasih atas kasih sayang dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis.
2. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M. yang penulis hormati selaku dosen pembimbing terbaik sepanjang masa. Terimakasih untuk segala kebaikan dan kesabaran ibu dalam membimbing penyusunan skripsi ini hingga selesai. Terimakasih untuk waktu yang ibu berikan hanya untuk mendengarkan kebingungan penulis ditengah kesibukan ibu yang sangat padat, juga terimakasih atas kritik, saran, motivasi dan dukungan lainnya yang diberikan kepada penulis. Sangat bersyukur bisa dibimbing oleh ibu. Terimakasih buuu.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. yang penulis hormati selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
4. Ibu Leokadia Retno Adriani, Dra., M.Si. yang penulis hormati sebagai dosen wali yang selalu memberikan dukungan terbaik di saat penulis bingung dari awal perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Bapak Ivan Prasetya, S.E., MSM., M.Eng. yang penulis hormati sebagai dosen mata kuliah metodologi penelitian yang bersedia memberikan bimbingan serta

pengajaran kepada penulis diluar jam kelas. Pelatihan dan pengajaran SPSS yang diberikan sangat membantu penulis. Tanpa bimbingan dan arahan yang diberikan, penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Annisa Novieningtyas, S.E., MSM. selaku dosen manajemen insani yang membantu penulisan skripsi ini khususnya pada bagian metodologi penelitian. Tanpa bimbingan yang diberikan, penulis tidak mampu menyelesaikan skripsi.
7. Raymond Ferdian selaku sahabat baik penulis yang pertolongannya sangat sangat amat amat amat amat amat banyak (menurut dirinya) dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih untuk bantuan, saran, petuah, hiburan, lelucon, gangguan, makanan, jasa antar-jemput, dan waktu yang diberikan. Sangat bersyukur dapat kenal dan bersahabat. Tanpa semua bimbingan, dukungan, dan kebaikan yang diberikan, penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga dilancarkan untuk semua cita-citanya. Juga terimakasih untuk segala kesabaran yang diberikan saat penulis panik he. Terimakasih Rey!
8. Ganesia Oinekke dan Karina Indraswari selaku anggota dari *no drama girls* sebagai sahabat terbaik penulis sejak SMA. Dukungan dan hiburan yang diberikan terus menerus menguatkan penulis untuk tetap bertahan dan menyelesaikan kuliah hingga penyusunan skripsi. Walaupun banyak sekali halangan. Semoga ke depannya kita tetap jadi sahabat dan bermain bersama di tengah kesibukan masing-masing. *Thanks girls!*
9. Evlyn Gouw selaku sahabat baik penulis dari semester awal kuliah. Terimakasih untuk segala hiburan, kecerobohan, kurang-pintaran yang sangat menghibur penulis. Sukses terus plyn!
10. Imme Kristiani selaku designer muda ternama dan sahabat baik penulis yang isi feed Instagram dengan perilaku aslinya sangat amat berbeda. Pertolongannya tidak terlalu terlihat selama pengerjaan skripsi ini. Tapi semangat dan motivasi yang diberikan selalu menguatkan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Unpar. *So lucky to have you ☺*
11. William Alexander selaku teman baik penulis dari SMA yang sangat membantu dalam memberikan penjelasan statistika dan uji-uji statistika yang penulis tidak pahami. Terimakasih untuk segala kebaikannya dalam mengajar

penulis ditengah kesibukan anda dalam menyusun skripsi juga. Maap sering nelpon malem-malem WA hehe. Beruntung punya teman seperti anda. Goodluck dan sukses terus. God bless WA!

12. Mell Magdalena selaku sahabat penulis di kuliah yang sudah lulus dan meninggalkan penulis. Padahal dulu janji akan lulus bersama 4 tahun. Tidak apa-apa Mell. Semoga ke depannya kita bisa bertemu lagi dan main bersama lagi. Sukses terus memel.
13. Deppy Supardi selaku sahabat dan teman main penulis yang selalu mengajarkan pelajaran yang penulis kurang pahami dari awal perkuliahan.
14. Yoshe Melyana, Alicia Fergie, Cynthia Thymotie, Stella kecil, Nova Trisnawaty, Ellen Fiona, Leo selaku teman seperjuangan skripsi. Bantuan dan dukungan kalian benar-benar berarti bagi penulis. Terimakasih untuk penghiburan, bantuan, serta motivasinya.
15. Stacey Felina, Clairine Herrera, Jeannie Angelina, Regina Wiriadinata, Sheryl Kristiana, Rachel Gouw, Esther selaku teman baik penulis yang selalu memberikan dukungan dan hiburan di kala sedih maupun senang.
16. Kennijiro dan Nena Kristiani selaku teman dan kakak kelas penulis atas jawaban dari pertanyaan penulis. Terimakasih untuk waktu yang diberikan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
17. Seluruh teman dan keluarga yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya namun telah mendoakan, mendukung dan membantu penulis dalam masa perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi.

Penulis berharap karya tulis ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi banyak pihak. Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, doa serta dukungan kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca. Amin.

Bandung,
Penulis,

Julia Marlin

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	6
1.6 Hipotesis Penelitian.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.1 Teori <i>Turnover</i> dan <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.2 Faktor-Faktor <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.3 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.4 Dampak <i>Turnover Intention</i>	12
2.2 <i>Job Satisfaction</i>	13
2.2.1 Teori <i>Job Satisfaction</i>	13
2.2.2 Faktor-Faktor <i>Job Satisfaction</i>	16
2.2.3 Dimensi <i>Job Satisfaction</i>	18
2.2.4 Dampak <i>Job Satisfaction</i>	18
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	20

3.1 Metode Penelitian.....	20
3.1.1 Sumber Data.....	20
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.1.3 Populasi Penelitian.....	22
3.1.4 Variabel Penelitian.....	22
3.1.5 Operasionalisasi Variabel.....	23
3.1.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	25
3.1.7 Teknik Analisis Data.....	28
3.2 Objek Penelitian.....	31
3.2.1 Struktur Organisasi.....	34
3.3 Profil Responden.....	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Hasil Analisis Data.....	41
4.1.1 Analisis Uji Normalitas.....	41
4.1.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	42
4.1.3 Analisis Determinasi.....	43
4.2 Hasil Uji Deskriptif.....	44
4.2.1 Hasil Uji Deskriptif <i>Job Satisfaction</i>	44
4.2.2 Hasil Uji Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	50
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.1.1 <i>Job Satisfaction</i>	54
5.1.2 <i>Turnover Intention</i>	55
5.1.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	55
5.2 Saran.....	56
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR PUSTAKA.....	86
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Hegar Sumber Kreasi	3
Tabel 1.2 Pemetaan Informasi Hasil Wawancara	5
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	23
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas.....	26
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	28
Tabel 3.4 Pembobotan Nilai.....	30
Tabel 3.5 Kategori Rata-Rata Hitung.....	31
Tabel 3.6 Tugas Karyawan Staff Hegar Sumber Kreasi	33
Tabel 3.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 3.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 3.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	37
Tabel 3.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 3.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	39
Tabel 3.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 4.1 Regresi Linear Sederhana	42
Tabel 4.2 Koefisien Determinasi.....	43
Tabel 4.3 Kategori Rata-Rata Hitung.....	44
Tabel 4.4 Kategori Variabel <i>Job Satisfaction</i>	44
Tabel 4.5 Rata-Rata Hitung Dimensi <i>Pay</i>	45
Tabel 4.6 Rata-Rata Hitung Dimensi <i>Work Itself</i>	46
Tabel 4.7 Rata-Rata Hitung Dimensi <i>Promotion Opportunities</i>	47
Tabel 4.8 Rata-Rata Hitung Dimensi <i>Supervisor</i>	48
Tabel 4.9 Rata-Rata Hitung Dimensi <i>Co-Workers</i>	49
Tabel 4.10 Kategori Variabel <i>Turnover Intention</i>	50
Tabel 4.11 Rata-Rata Hitung Dimensi <i>Thinking of Quitting</i>	51
Tabel 4.12 Rata-Rata Hitung Dimensi <i>Intention to Search for Alternatives</i>	51
Tabel 4.13 Rata-Rata Hitung Dimensi <i>Intention to Quit</i>	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	8
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	41

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Struktur Organisasi Hegar Sumber Kreasi.....	35
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	59
Lampiran 2 Identitas Responden.....	64
Lampiran 3 Tabel Penjelasan Dalam Kuisisioner.....	66
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Kuesioner	80
Lampiran 5 Foto Dokumen	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup seorang diri sehingga selalu membutuhkan interaksi dengan sesamanya. Beberapa manusia yang memiliki tujuan sama akan cenderung berkumpul dan membentuk suatu kelompok atau perkumpulan yang lebih dikenal dengan nama organisasi. Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama (Mooney, 2000).

Swastha dan Sukotjo (2002) mengemukakan bahwa perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Perusahaan selalu memiliki tujuan yang sama dan spesifik yaitu mencari keuntungan. Suwardjono (2010) menjelaskan keuntungan adalah imbalan yang berfokus pada kelebihan pendapatan daripada biaya atas upaya perusahaan dalam menghasilkan barang dan jasa. Keuntungan bermanfaat untuk mengembangkan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan berfokus untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin.

Unsur yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan adalah manusia. Perencanaan, pengambilan keputusan, sampai pelaksanaan kegiatan usaha merupakan beberapa peranan manusia dalam perusahaan. Peranan tersebut menjadi dasar bagi perusahaan untuk mempertahankan manusia sebagai unsur perusahaan. Oleh karena itu, keuntungan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan pengelolaan manusia, sehingga praktik *people management* atau manajemen insani menjadi tuntutan dalam sebuah perusahaan.

Manajemen insani merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2007). Karyawan yang dikelola dengan baik akan memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan tidak memberi kontribusi maksimal, bahkan salah satu kemungkinan yang terjadi adalah pengunduran diri dan pemutusan hubungan karyawan dari tempat kerja atau *turnover* (Moblely, 2011).

Dilansir dari *Global Leadership Study* dalam penelitian yang dilakukan oleh Carnegie (2018), lebih dari 30 persen tenaga kerja di Indonesia berkeinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Berita ini menjelaskan bahwa masalah *turnover* kerap kali masih terjadi dalam praktik perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu mencari faktor-faktor penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu perusahaan, kemudian mengambil langkah pencegahan terjadinya *turnover*.

Turnover adalah berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan (Moblely, 2011). Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menjadi salah satu indikasi adanya masalah dalam suatu perusahaan. *Turnover* dapat menimbulkan ketidakstabilan karyawan yang akan mengakibatkan kerugian waktu dan biaya perusahaan. Hom & Griffeth (2001) menambahkan adanya *turnover* dapat menimbulkan biaya-biaya untuk memberikan pesangon kepada karyawan yang mengundurkan diri, membuat iklan mengenai posisi yang ditinggalkan, serta mencari dan mengembangkan pegawai baru lagi yang dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas perusahaan, serta hilangnya modal intelektual.

Hegar Sumber Kreasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan konstruksi merupakan orang atau badan usaha yang menerima pekerjaan dan menyelenggarakan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan biaya yang ditetapkan berdasarkan gambar rencana dan peraturan dan syarat-syarat yang ditetapkan (Ervianto, 2002). Dilansir dari data statistik daerah Kota Bandung 2015, pada tahun 2014 ada 1.643 usaha konstruksi di Kota Bandung yang bersaing ketat dalam pemenuhan kebutuhan konsumen di bidang konstruksi.

Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1990 dan sudah memiliki nama yang cukup dikenal di Kota Bandung. Hegar Sumber Kreasi memiliki kantor utama yang berlokasi di Jalan Paralon I No. 1, Cijerah, Bandung dan memiliki satu kantor cabang di Bali. Selama 28 tahun (1990-2018), Hegar Sumber Kreasi dipimpin oleh Bapak Hendri yang memiliki beberapa konsumen tetap, baik dari institusi maupun perorangan. Berdasarkan hasil wawancara awal kepada pemilik perusahaan, didapat informasi bahwa *turnover* karyawan menjadi sorotan pihak perusahaan selama 2 tahun terakhir.

Berikut adalah data jumlah karyawan Hegar Sumber Kreasi tahun 2016-2017, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan Hegar Sumber Kreasi

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)			
	Masuk	Keluar	Awal Tahun	Akhir Tahun
2016	9	7	38	40
2017	7	6	40	41

Sumber: dokumen perusahaan

Dari data karyawan diatas, dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan Hegar Sumber Kreasi dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh PT Mid Nusantara (2014). Rumus perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum \text{karyawan keluar dalam setahun}}{\frac{1}{2} \sum (\text{karyawan awal tahun} + \text{karyawan akhir tahun})} \times 100\%$$

Berikut merupakan perhitungan *turnover* Hegar Sumber Kreasi:

$$\text{Turnover tahun 2016} = \frac{7}{\frac{1}{2} (38 + 40)} \times 100\% = 17,9 \%$$

$$\text{Turnover tahun 2017} = \frac{6}{\frac{1}{2} (40 + 41)} \times 100\% = 14,7 \%$$

Berdasarkan perhitungan, *turnover* karyawan Hegar Sumber Kreasi pada tahun 2016 sebesar 17,9% atau 7 karyawan dan tahun 2017 sebesar 14,7% atau 6 karyawan. Supriyanto (2003) mengemukakan bahwa jumlah *turnover* dalam suatu perusahaan umumnya dinyatakan dalam satu tahun dan seharusnya tidak lebih dari 10% per tahun. Oleh karena itu kondisi tingkat *turnover* karyawan di Hegar Sumber Kreasi melebihi batas jumlah *turnover* yang umum dalam suatu perusahaan.

Dalam upaya mencegah tingginya *turnover*, perusahaan harus mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan (Mobley, 2011). *Turnover intention* adalah

kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mobley menambahkan bahwa *turnover intention* memiliki 3 dimensi yaitu, adanya pikiran karyawan untuk berhenti bekerja, karyawan mencari pekerjaan baru, karyawan berniat untuk berhenti bekerja atau tetap bertahan.

Mobley (2011) menjelaskan bahwa salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi *turnover intention* adalah dengan memperhatikan *job satisfaction* atau tingkat kepuasan karyawan. Menurut Luthans (2010) *job satisfaction* merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka. Hal ini yang menjadikan perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil wawancara awal di Hegar Sumber Kreasi, beberapa karyawan merasa bahwa atasan mereka memiliki kepribadian yang keras dan otoriter dalam setiap pengambilan keputusan dan merasa pengambilan keputusan hanya dapat dilakukan oleh atasan. Karyawan tidak punya kesempatan untuk menyatakan pendapat dan mengembangkan potensi mereka. Beberapa karyawan juga mengeluhkan kurangnya imbalan yang diperoleh dari pemilik karena dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Peningkatan imbalan yang sangat minim juga menyebabkan karyawan merasa imbalan yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan

Selain itu penulis mendapatkan informasi bahwa mayoritas karyawan sering berpikir untuk meninggalkan Hegar Sumber Kreasi. Beberapa karyawan menyampaikan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan jika sudah ada kesempatan. Hal ini didukung oleh informasi bahwa beberapa karyawan aktif mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menemukan adanya keterkaitan antara informasi yang didapat dengan beberapa faktor *job satisfaction* dan *turnover intention*. Berikut merupakan tabel pemetaan informasi berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin dan karyawan di Hegar Sumber Kreasi:

Tabel 1.2
Pemetaan Informasi Hasil Wawancara

Informasi	Faktor
Gaya kepemimpinan	<i>Job Satisfaction</i>
Imbalan	<i>Job Satisfaction</i>
Berpikir untuk keluar dari perusahaan	<i>Turnover Intention</i>
Aktif mencari alternatif pekerjaan lain	<i>Turnover Intention</i>

Sumber: penulis

Beberapa penelitian tentang *job satisfaction* dan *turnover intention* telah dilakukan di berbagai industri, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Mahdi, Zin & Nor (2012) yang berjudul *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention* mengemukakan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan negatif atau berlawanan arah terhadap *turnover intention* yakni dengan meningkatnya jumlah *job satisfaction* maka jumlah *turnover intention* akan menurun. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI HEGAR SUMBER KREASI”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana *job satisfaction* karyawan di Hegar Sumber Kreasi?
2. Bagaimana *turnover intention* karyawan di Hegar Sumber Kreasi?
3. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Hegar Sumber Kreasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui *job satisfaction* karyawan di Hegar Sumber Kreasi.
2. Mengetahui *turnover intention* karyawan di Hegar Sumber Kreasi.
3. Mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Hegar Sumber Kreasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan keputusan bagi pihak pimpinan perusahaan Hegar Sumber Kreasi terkait *turnover intention* karyawan yang dapat menjadi solusi dari masalah *turnover* yang dialami perusahaan.
2. Bagi pembaca
Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pembaca tentang pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

1.5 Kerangka Pemikiran

Turnover adalah berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan (Mobley, 2011). *Turnover* dapat menimbulkan ketidakstabilan karyawan yang akan mengakibatkan kerugian waktu dan biaya perusahaan. Dalam upaya mencegah tingginya *turnover*, perusahaan harus mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri Mobley (2011). Mobley menambahkan keinginan untuk berpindah kerja dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam suatu perusahaan. Mobley mengemukakan dimensi dari *turnover intention*:

1. *Thinking of Quitting*
Individu berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan

2. *Intention to Search for Alternatives*

Individu berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain

3. *Intention to Quit*

Individu berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

Luthans (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Luthans menjelaskan terdapat lima faktor yang mendukung *job satisfaction* yaitu :

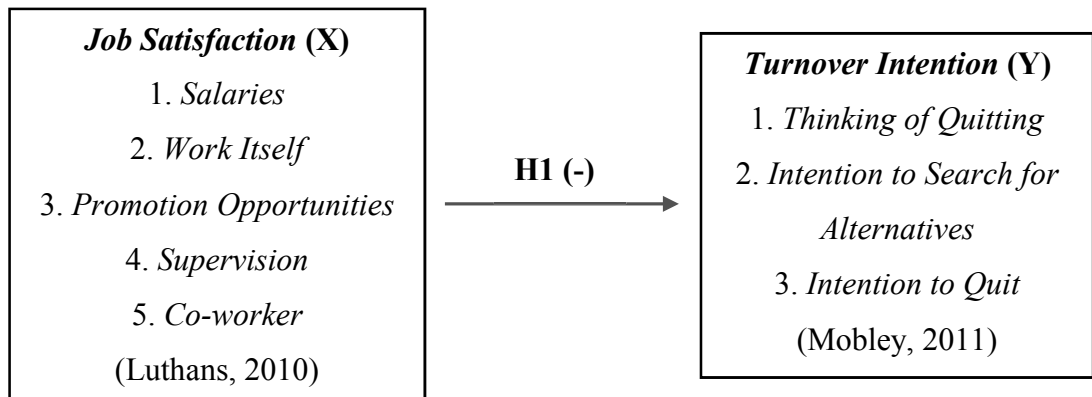
1. *Salaries*
2. *Work Itself*
3. *Promotion Opportunities*
4. *Supervision*
5. *Co-worker*

Mahdi, Zin, & Nor (2012) melakukan penelitian tentang *job satisfaction* dan *turnover intention* pada XYZ Sdn. Bhd Malaysia, perusahaan lokal di bidang percetakan. Data penelitian didapat dari penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *turnover intention* diakibatkan oleh *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan. Hubungan keduanya adalah negatif yang menjelaskan jika *job satisfaction* tinggi maka *turnover intention* karyawan rendah. Begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover intention* karyawan akan tinggi.

Berdasarkan wawancara awal, terdapat keluhan tentang gaya kepemimpinan dan imbalan dalam perusahaan. Kedua hal ini termasuk ke dalam lima faktor *job satisfaction* yang dikemukakan oleh Luthans. Dari penelitian Mahdi, Zin, & Nor (2012) didapat bahwa kepuasan kerja akan berhubungan negatif terhadap peningkatan dan penurunan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat dilihat dari hal yang terkait *turnover intention*. Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana *job satisfaction*, *turnover intention* dan pengaruh kedua variabel tersebut di Hegar Sumber Kreasi yang pada akhirnya berdampak pada penurunan jumlah *turnover* perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dibuat sebuah model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut gambar model penelitian tersebut:

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber: penulis

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran maka penulis dapat menyimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H0** : *Job Satisfaction* tidak berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan di Hegar Sumber Kreasi
- H1** : *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan di Hegar Sumber Kreasi