



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. TRI MANUNGGAL KARYA**

**Dwima Nur Shabrina ¹⁾, Arif Partono Prasetyo ²⁾
Universitas Telkom**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 23 Mei 2018
Revisi pertama : 23 Juni 2018
Diterima : 02 Juli 2018
Tersedia online : 28 Juli 2018*

*Kata Kunci : Kerja, Turnover Intention
dan Karyawan*

*Email : dwimanurs@yahoo.co.id ¹⁾,
partono1905@gmail.com ²⁾*

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Tri Manunggal Karya yang merupakan perusahaan jasa di bidang konstruksi dan supplier. Metode penelitian menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Tri Manunggal Karya. Sampel terpilih adalah sebanyak 110 orang melalui convenience sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Item yang digunakan pada variabel independent (X) yaitu kepuasan kerja sebanyak 20 item pernyataan dan variabel dependet (Y) yaitu turnover intention sebanyak 6 item pernyataan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis deskriptif. Sementara untuk menguji data menggunakan uji normalitas one sample Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas Glejser dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ maka penelitian ini mendukung hipotesis H_1 yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention PT. Tri Manunggal Karya.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan bisnis yang pesat menimbulkan adanya persaingan di antara perusahaan yang semakin ketat. Untuk dapat bersaing dengan para kompetitor perusahaan dituntut agar selalu siap memiliki kinerja yang lebih baik sehingga dapat menghadapi berbagai tantangan demi keberlangsungan hidup perusahaan. Sinambela (2012:4) sumber daya manusia diposisikan sebagai “*Human Capital*”, yang memposisikan sumber daya manusia sebagai modal. Maka salah satu faktor keberhasilan agar perusahaan dapat bersaing dan memiliki kinerja yang lebih baik yaitu sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dalam arti dapat memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan perusahaan.

Mempertahankan karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan demi mengelola sumber daya manusia. Salah satu permasalahan serius yang ada di dalam sumber daya manusia adalah perilaku *turnover* karyawan. *Turnover intention* merupakan niat seseorang yang ingin keluar dari pekerjaannya. Berdasarkan lembaga survey Mercer Talent Consulting & Information Solution menunjukkan bahwa tingkat *turnover talent* dari seluruh industri masih tinggi yakni sebesar 8,4% dan ini adalah masalah besar dalam sumber daya manusia (Prahadi, 2015). Selain itu *turnover intention* yang tinggi juga akan memberikan dampak buruk yang dapat dirasakan oleh perusahaan itu sendiri yaitu meningkatnya biaya perekrutan yang harus ditanggung oleh perusahaan dan tidak hanya membawa konsekuensi negatif terhadap biaya, tingkat *turnover* yang tinggi karyawan juga akan menyebabkan tingginya *turnover intention* (niat mengundurkan diri) di sebuah organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan (Elci *et al.* 2012:117; Robbins dan Judge, 2015:25).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menekan tingkat *turnover intention* yang tinggi maka penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di perusahaannya. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seseorang karyawan, antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya (Sutanto dan Gunawan, 2013:76; Waspodo *et al.* 2013:111). Berdasarkan faktor-faktor diatas, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi baik maupun tidak baik yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sutanto dan Gunawan (2013:76) semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap penurunan *turnover intention* yang akan berdampak pada perusahaan.

Untuk itu agar dapat mempertahankan karyawannya PT. Tri Manunggal Karya sebagai salah satu perusahaan di industri jasa konstruksi perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat menyebabkan *turnover intention*, salah satunya perusahaan harus dapat memfasilitasi maupun mengelola kepuasan kerja karyawan berupa keamanan, kenyamanan, maupun kesejahteraan terhadap karyawannya. Sehingga penting bagi PT. Tri Manunggal Karya untuk dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkompeten dalam meningkatkan keunggulan bersaingnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pendahuluan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Tri Manunggal Karya?
2. Bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan PT. Tri Manunggal Karya?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Tri Manunggal Karya ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Tri Manunggal Karya.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan PT. Tri Manunggal Karya.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Tri Manunggal Karya.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015:49) menyatakan kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya yang cukup luas. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, kondisi kerja yang kurang baik, dan sebagainya. Definisi lain juga dijelaskan Sutrisno (2009:78) memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Terdapat faktor-faktor seperti pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, interdependensi, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja serta motivasi seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab maupun kemajuan dianggap juga sebagai faktor penentu kepuasan kerja yang kuat (Bemana *et al.* 2013:224; Robbins dan Judge, 2015:51).

Untuk itu dalam mengelola kepuasan kerja tidak hanya harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja namun dampak dari kepuasan kerja juga perlu untuk diketahui sehingga dapat di minimalisir dan mencegah dampak buruk yang tidak di inginkan. Dampak kepuasan kerja meliputi tingkat absen karyawan, *turnover*, produktivitas dan bahkan terhadap kesehatan (Newstrom, 2011:239; Sutrisno, 2009:86). Robbins dan Judge (2015:52) kepuasan kerja seseorang akan berdampak terhadap kinerja, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), kepuasan pelanggan, absen, perputaran pekerja, dan penyimpangan di tempat kerja. Adapun dalam penelitian ini menggunakan lima dimensi dari Robbins dan Judge (2015:50) yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja.

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan an mencari pekerjaan lain yang diharapkan dapat lebih baik dari sebelumnya, *turnover*

intention sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut. (Waspodo *et al.* 2013:101; Putri dan Prasetio, 2018:44; Sutanto dan Gunawan, 2013:80). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang terkait langsung dengan diri karyawan, seperti kepuasan yang dirasakan karyawan atas kompensasi yang diterimanya, kepuasan akan pekerjaannya, stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya (Widyadmono, 2015:158; Sutanto dan Gunawan, 2013:76).

Turnover intention memiliki dampak terhadap suatu perusahaan itu sendiri, Sumarto (2009:117) mengungkapkan bahwa *turnover intentions* memiliki dampak buruk bagi perusahaan terhadap meningkatnya biaya perekrutan yang harus ditanggung oleh perusahaan. Selain itu tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan berdampak pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan (Waspodo *et al.*, 2013:98). Penelitian ini menggunakan alat ukur yang digunakan oleh Elci *et.al* (2012) untuk mengukur tingkat *turnover intention* yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sudah dilakukan beberapa peneliti di beberapa negara seperti Taiwan, Italy, Philipina, Turkey, China, Pakistan, Malaysia dan termasuk Indonesia dengan objek penelitian yang berbeda-beda seperti di industri komersial, Lembaga kesehatan maupun rumah sakit, pendidikan di universitas, retail maupun perusahaan manufaktur. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan (Huang dan Su, 2016:45; Simone *et al.* 2017:130; Labrague *et al.* 2017:203; Alniacik *et al.* 2013:280; Foreman, 2009:356; Khan dan Aleem, 2014:129; Tnay *et al.* 2013:201; Waspodo *et al.* 2013:97; Issa *et al.* 2013:525).

Tabel 1. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis dan Tahun	Negara atau Kota	Objek Penelitian	R
Huang dan Su, 2016	Taiwan	Various	-0,705
Simone <i>et al.</i> 2017	Italy	Hospital	-0,38
Labrague <i>et al.</i> 2017	Philipina	Perawat (Hospital)	-0,47
Alniacik <i>et al.</i> 2013	Turkey	Universitas di Turkey	-0,511
Foreman, 2009	China	Retail Company	-0,254
Khan dan Aleem, 2014	Pakistan	Lembaga Kesehatan	-0,147
Tnay <i>et al.</i> 2013	Malaysia	Production Industry	-0,234
Waspodo <i>et al.</i> 2013	Indonesia	Manufacture Company	-0,177
Issa <i>et al.</i> 2013	Malaysia	Lebaga Farmasi	-0,479

Sumber : Hasil Olahan Penulis

Berdasarkan penelitain terdahulu yang membahas mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh signifikan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Maka hal ini dapat diperkuat dengan adanya pembuktian oleh peneliti terdahulu yang telah dilakukan di beberapa negara. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tri Manunggal Karya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Tri Manunggal Karya yang bergerak di bidang jasa konstruksi Bogor. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang dengan jumlah sampel sebanyak 110 orang yang diharapkan mampu mewakili populasi yang ada. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 150 orang karyawan dengan pengembalian kuesioner sebanyak 110 responden. Detail demografis responden disajikan pada Tabel 2. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Tri Manunggal Karya Bogor. Waktu penelitian mulai dari bulan Januari hingga April 2018.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mendeskripsikan kondisi kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan PT. Tri Manunggal Karya. Sementara analisis regresi sederhana adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dimana pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel X dan variabel Y (Sunyoto, 2012:83). Penelitian ini mengguakan uji normalitas melalui uji *one sampe kolmogrov smirnov* dan uji heterokedastisitas melalui uji Glejser. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data tersebut bersifat normal dan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Dalam penelitian pernyataan kuesioner mengenai kepuasan kerja menggunakan 20 item, salah satu pernyataannya adalah “*gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan*”. Sementara untuk pernyataan *turnover intention* menggunakan 7 item, salah satu pernyataannya adalah “*saya sering mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini*”. Skala yang digunakan terdiri dari 6 skala likert . Untuk pernyataan kepuasan kerja dan *turnover intention* skala tersebut terdiri dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu cenderung tidak setuju (3), ragu cenderung setuju (4), setuju (5), sangat setuju (6). Pada penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai yang dihasilkan untuk variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,917 dan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,841. Dalam proses pengolahan data penulis menggunakan *IBM SPSS 24*.

Tabel 2. Aspek Demografi

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Pria	90	82%
	Wanita	20	18%
Usia	< 25	4	4%
	25 – 30	16	15%
	>30 – 35	17	15%
	>35 – 40	22	20%

Lanjutan Tabel 2. Aspek Demografi

	>40 – 45	18	16%
	>45 – 50	19	17%
	>50	14	13%
Pendidikan	SMA/SMK	31	28%
	Diploma	39	36%
	S1	32	28%
	S2/S3	8	7%
Status	Menikah	93	86%
	Belum Menikah	13	11%
	Cerai	4	3%
Lama Bekerja	< 1 tahun	4	4%
	1 – 3 tahun	15	14%
	>3 – 5 tahun	28	25%
	>5 – 10 tahun	44	40%
	>10 tahun	19	17%
Posisi Dalam Pekerjaan	Non Jabatan (pelaksana, admin, officer)	52	47%
	Supervisor	2	2%
	Manajer	56	51%
Memiliki Anak	Ya	95	86%
	Tidak	15	14%
Waktu Kerja/Hari	Sampai dengan 9 jam/hari	84	76%
	Lebih dari 9 jam/hari	26	24%

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui karakteristik dari jenis kelamin yang mencolok antara pria dan wanita yaing terdiri dari 82% pria dan 18% wanita. Salah satu faktor yang menyebabkan jumlah karyawan pria lebih banyak di dibandingkan dengan wanita dikarenakan PT. Tri Manunggal Karya bergerak di bidang jasa kongsruksi maka tenaga pria lebih banyak dibutuhkan dibandingkan dengan wanita. Kemudian untuk karakteristik responden berdasarkan status sebagian besar karyawan berstatus sudah menikah dengan persentase sebesar 86% dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berusia >25 tahun sehigga hal ini menyebabkan karyawan PT. Tri Manunggal Karya memiliki status sudah menikah. Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, karyawan dengan lama bekerja > 5- 10 tahun yaitu sebesar 40% yang disebabkan karena PT. Tri Manunggal Karya itu sendiri sudah berjalan sejak tahun 1982.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji regresi linear sederhana. Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah data dapat digunakan atau tidak,

uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode uji *one sample kolmogrov smirnov* dan untuk uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Peneliti menggunakan *IBM SPSS 24* untuk mengetahui hasil perhitungannya. Hasil pengolahan data pada uji normalitas disajikan pada tabel 3 yang menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang artinya data dalam penelitian ini masuk dalam kategori normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Sedangkan pada uji heteroskedastisitas yang tertera pada tabel 4 menunjukkan bahwa uji Glejser dengan mengregresikan asumsi nilai absolut dari *error* terhadap variabel kepuasan kerja (X), nilai signifikansi sebesar 0,492 > 0,05. Maka, regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian data dalam penelitian ini dikatakan lolos dalam ujiasumsi klasik.

Tabel 3. Uji Normalitas

One Sample Kolmogrov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	110
Kolmogrov-Smirnov Z	,066
Asymp. Sig (2-tailed)	,200

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	,229
Kepuasan Kerja	,492

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Selanjutnya pembahasan mengenai hasil uji regresi linear sederhana. Analisis regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Pada tabel 5, menunjukkan hasil perhitungan uji regresi linear sederhana dengan konstanta sebesar 20,815 yang artinya bahwa jika tidak ada kepuasan kerja, maka konstanta *turnover intention* adalah sebesar 20,815. Sedangkan koefisien regresi sebesar -0,093 menyatakan bahwa terjadinya peningkatan tingkat kepuasan kerja akan menurunkan tingkat *turnover intention* dan begitupun sebaliknya, penurunan tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan tingkat *turnover intention*.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	B	Sig
1 (Constant)	20,815	,000
Kepuasan Kerja	-,093	,031

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Hasil tabel 5 menunjukkan bahwa taraf signifikansi 0,031 yang memiliki arti model tersebut lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tri Manunggal Karya.

Tabel 6. Hasil Uji Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,396	1	82,396	4,800	,031 ^b
	Residual	1854,097	108	17,168		
	Total	1936,493	109			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,206 ^a	,043	,034	4,14338

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Selanjutnya adalah uji koefisien determinasi pada tabel 7 didapatkan nilai *R square* sebesar 0,043 atau 4,3% artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 4,3% sehingga terdapat 95,7% varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Sebagai pedoman dalam menginterpretasikan koefisien korelasi, penulis menggunakan Tabel menurut Neolaka (2014:129) sebagai berikut:

Jadi hasil dari pengolahan yang dilakukan penulis, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,206. Nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,20 hingga 0,399 yang artinya memiliki tingkat hubungan rendah antara kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tri Manunggal Karya. Berdasarkan hasil penelitian besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* masuk kedalam kategori rendah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diluar dari penelitian. Kepuasan kerja karyawan PT. Tri Manunggal Karya berada pada kondisi yang baik yang diukur melalui gaji, jenjang karier, dimensi pekerjaan itu sendiri, atasan, dan hubungan dengan rekan kerja yang terbukti telah dikelola dengan baik artinya sebagian besar karyawan perusahaan merasakan adanya kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh tiap karyawannya. Namun tentunya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berbeda-beda tergantung persepsi dan tekanan di dalam diri masing-masing karyawannya. Karyawan akan merasakan kepuasan yang tinggi ketika karyawan tersebut merasa perusahaan sudah memenuhi kebutuhannya. *Turnover intention* atau niat mengundurkan diri dari karyawan PT. Tri Manunggal Karya pun sudah cukup baik, yang ditunjukkan dengan sedikitnya karyawan yang keluar dari perusahaan serta semakin banyaknya karyawan lama yang bertahan di perusahaan. Untuk mempertahankan itu maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khan dan Aleem (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara signifikan negatif dengan *turnover intention*, dan sesuai dengan penelitian Huang dan Su (2016) di Taiwan yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif pada *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian dan dikuatkan dengan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawannya serta perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis H₁ yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti yang menyatakan adanya pengaruh secara signifikan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Tri Manunggal Karya memaparkan bahwa selama ini perusahaan telah mampu memenuhi keinginan atas kebutuhan sebagian besar karyawannya.

Karyawan perusahaan merasa nyaman atas pekerjaan yang dilakukannya, meskipun pekerjaan tersebut memiliki kesulitan tersendiri seperti jadwal proyek yang padat dan keterbatasan waktu dari setiap proyek yang berbeda-beda namun hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, kesempatan memperoleh kenaikan gaji dan promosi yang jelas menjadikan kesulitan itu sebagai suatu kepuasan tersendiri bagi karyawan. Hal inilah yang membuat sebuah perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang mereka miliki. Dengan demikian karyawan akan lebih merasakan kenyamanan dengan pekerjaan yang dimiliki sehingga membuat mereka dapat menjalankan pekerjaannya secara maksimal.

Ketika kepuasan kerja tinggi maka akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yang menjadi rendah, begitupun sebaliknya ketika kepuasan kerja rendah maka akan berpengaruh terhadap *turnover intention* yang tinggi. Maka dari itu, sangat penting bagi perusahaan khususnya bagi PT. Tri Manunggal Karya agar mampu mengelola kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan di perusahaan dengan selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan di PT. Tri Manunggal Karya. Metode penelitian hanya menggunakan regresi linear sederhana, dimana hanya melibatkan dua variabel yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention*. Diharapkan untuk penelitian di masa yang akan datang, guna menambah ataupun memperbaiki penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang akan digunakan, yaitu dapat berupa stress kerja atau motivasi kerja sehingga penelitian tersebut akan lebih banyak lagi pengetahuan dan manfaat bagi perusahaan.

Saran

Perusahaan diharapkan agar selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat meminimalisir atau menekan tingkat *turnover intention* di perusahaan PT. Tri Manunggal Karya dan memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk mempertahankan karyawannya sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan di PT. Tri Manunggal Karya. Metode penelitian hanya menggunakan regresi linear sederhana, dimana hanya melibatkan dua variabel yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention*. Diharapkan untuk penelitian di masa yang akan datang, guna menambah ataupun memperbaiki penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang akan digunakan, yaitu dapat berupa stress kerja atau motivasi kerja sehingga penelitian tersebut akan lebih banyak lagi pengetahuan dan manfaat bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alniacik, E ., Alniacik, U ., Erat, S., dan Akcin, K. 2013. *Does Person Organization Fit Moderate The Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions*. *Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281. Retrieved from Scencedirect.
- Bemana, S ., Moradi, H ., Ghasemi, M ., Taghavi, S ., Ghayoor, A . H. 2013. *The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran*. *World Applied Science Journal*, 22(2), 233-238. Retrieved from IDOSI Publications.
- Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., dan Alpkın, L. 2012. *The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employee' Turnover intention : The Mediating Role of Work Related Stress*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 289-297.
- Foreman, W. A. T. 2009. *Job Satisfaction and Turnover in The Chinese Retail Industry*. *Chinese Management Studies*, 3, 356-378. Retrieved from Emeraldinsight.
- Huang, W. R., dan Su, C. H. 2016. *The Mediating Role of Job Satisfaction in The Relationship Between Job Training Satisfaction and Turnover Intentions*. *Industrial and Commercial Training*, 48, 42-52. Retrieved from Emeraldinsight.
- Issa, D. A. R. M., Ahmad, F., Gelaidan, H. M. 2013. *Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint*. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525-531. Retrieved from IDOSI Publication.
- Khan, A. H ., dan Aleem, M. 2014. *Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan*. *Scientific Papers*, 7, 122-132. Retrieved from Journal of International Studies.
- Labrague, L. J ., Gloe, D ., McEnroe, D. M ., Konstantinos, K ., dan Colet, P. 2017. *Factors Influencing Turnover Intention Among Registered Nurses in Samar Philippines*. *Applied Nursing Research*, 39, 200-206. Retrieved from Scencedirect.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Newstrom, J. W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work (13th ed)*. Singapore: McGraw-Hill.
- Prahadi, Y . Y. 2015. *Turnover Talent Tinggi Ini Dia Pemicunya*. [online]. <https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei> [15 April 2018]
- Putri, T. S., dan Prasetio, P. A. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Hotel Delonix Karawang)*. *Study & Managemnt Research*, 14(3), 42-51. Retrieved from www.stembi.ac.id.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. A. 2015. *Organizational Behavior (16th ed)*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Simone, S. D ., Planta, A ., dan Cicotto, G. 2017. *The Role of Job Satisfaction, Work Engangement, Self Efficiency and Agentic Capacities on Nurses Turnover Intention and Patient Satisfaction*. *Applied Nursing Research*, 39, 130-140. Retrieved from Sciencedirect.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sumarto. 2009. *Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), 116-125. Retrieved from *Jurnal Manajemen Petra*.
- Sunyoto, D. 2012. *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik (1th ed)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutanto, E. M., dan Gunawan , C. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88. Retrieved from OJS Unud.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tnay, E ., Othman, A. E. A ., Siong, H. C ., dan Lim, S. L . O. 2013. *The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208. Retrieved from Sciencedirect.
- Waspodo, A . A. W. S., Handayani, N. C., dan Paramita, W. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1). 97-115. Retrieved from *Journal UNJ*.
- Widyadmono, V. M. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY)*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(5), 157-168. Retrieved from *Jurnal Universitas Santa Dharma*.