

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea

Nurfitriani¹, Ulfa Hidayati²

^{1,2}Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Parepare

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yakni menganalisis kemudian menjelaskan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dari pegawai BRI Cab. Mks Tamalanrea. Data primer dan sekunder yang digunakan untuk jenis data. Metode wawancara, kuesioner, dan observasi atau pengamatan untuk teknik pengumpulan data yang digunakan. Jumlah populasi yang digunakan adalah sebanyak 273 karyawan, tetapi yang dijadikan sampel hanya sebagian dari populasi dari rumus Slovin (Umar, 2008) yakni 71 karyawan dengan harapan hasil penelitian yang akan diperoleh mendeskripsikan ciri khas dari populasi secara keseluruhan. Analisis regresi sederhana, uji T, uji normalitas, uji heterokedastisitas dan multikolonieritas adalah beberapa analisis data yang dilakukan untuk memperoleh hasil dari penelitian. Adapun hasilnya adalah ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* yang berarti bahwa jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan rendah *turnover intentionnya*, sebaliknya ketika kepuasan kerja rendah maka akan tinggi *turnover intentionnya*.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Turnover intention

Copyright (c) 2023 Nurfitriani

✉ Corresponding author :

Email Address : nurfitrianirasid@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini semakin maju, sehingga organisasi atau perusahaan harus memiliki pilihan untuk bersaing dan menikmati manfaat dan kapasitas keseriusan yang tinggi untuk memiliki pilihan untuk membuat dan menyaingi organisasi atau perusahaan yang lain. SDM adalah sumber daya yang signifikan dalam suatu organisasi yang akan menjadi elemen penentu kehadiran dan penambahan organisasi untuk mencapai tujuan secara nyata dan produktif. SDM memegang peranan penting dalam organisasi, khususnya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjadi dasar untuk melakukan proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan biasanya mengalami kendala dari segi proses produksi Salah satunya yaitu kendala berupa keinginan untuk pindah kerja atau biasa disebut dengan istilah *turnover intention* yang mengakibatkan karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya (Faslah, 2010).

Menuru Luthans (2006) "kepuasan kerja merupakan persepsi dari karyawan terkait seberapa baik pekerjaan mereka mampu memberikan sesuatu yang penting bagi perusahaan". Keith Davis (Macvd ngkunegara, 2000) menjelaskan bahwa "*job satisfaction is related to a*

number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works ("kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan beberapa variabel seperti *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur atau usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi"). Kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki *turnover* rendah, sebaliknya yang tidak puas memiliki *turnover* tinggi. Chen et. al (2010) melakukan riset yaitu "terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover* yaitu apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, maka *turnover intention* akan berkurang dan kinerja dari karyawan dapat ditingkatkan".

Di Indonesia BRI adalah badan usaha milik negara yang cukup besar, dimana karyawannya dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Namun, banyak karyawan merasa tidak puas terhadap apa yang telah dikerjakan dan apa yang telah BRI berikan kepada karyawan sehingga akan muncul keinginan untuk keluar (*turnover intention*). "Kepuasan kerja memiliki efek dan menentukan akan meninggalkan atau tetap tinggal diperusahaan tersebut. Karyawan cenderung untuk meninggalkan perusahaan jika mereka merasa tidak puas terhadap pekerjaannya" (Chen et. al, 2010). Issa et. al, (2013) mengemukakan bahwa "ada lima dimensi dari kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi), dan kepuasan terhadap rekan kerja".

Perusahaan BUMN BRI atau PT. Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu dari beberapa pelaku kegiatan perekonomian masyarakat dan merupakan organisasi keuangan terbesar yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia yang didirikan pada tanggal 16 Desember 1895. BRI kantor Cabang Makassar Tamalanrea adalah salah satu dari cabang BRI di Indonesia tepatnya di kota Makassar yang memiliki karyawan sekitar 288 orang. Sekitar 20% dari karyawan pada tahun 2021 *resign* dari pekerjaannya karena berbagai faktor, khususnya karena alasan kesehatan, permintaan spesialis, dan alasan keluarga. Awal informasi diperoleh dari salah satu staf SDM yang mengatakan bahwa penyebab dari tingginya laju pengunduran diri sebagian besar sejalan dengan keinginan karyawan itu sendiri, dimana karyawan beranggapan terkait kompensasi yang didapatkan dari organisasi tidak sesuai dengan beban kerja. Tidak memiliki pilihan untuk mengatasi masalah kehidupan, keluarga mereka, dan kualitas pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dan merasa tidak sesuai kualitas yang dimiliki sehingga memilih untuk *resign* dan mencari beberapa pekerjaan pada organisasi yang berbeda.

Tingginya tingkat *turnover* pekerja dalam organisasi harus terlihat dari tingkat kemauan untuk berpindah dari satu tempat ke tempat yang lain dan dapat berakibat buruk bagi perusahaan, terutama dengan asumsi bahwa hal itu mendorong pilihan pekerja untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya, diketahui apa saja elemen yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Beberapa penelitian maupun tulisan saat ini menunjukkan hal tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja. (Manurung dan Ratnawati, 2012). Chen & Francesco (Dharma, 2013) menjelaskan bahwa dimensi *turnover intention* yaitu "pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang".

Dari penjelasan di atas, kepuasan kerja sebagai variabel yang berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* dari karyawan, sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Manurung dan Ratnawati (2012) pada CV. Aneka Ilmu Semarang, dimana organisasi atau perusahaan memberikan upah sebagai imbalan, tunjangan hari raya, uang lembur yang berlebihan, perlindungan kecelakaan kerja, aksesibilitas CCTV, dan kehadiran petugas keselamatan sebagai petugas keamanan, namun tingkat *turnover intention* masih benar-benar terjadi. Melihat gambaran di atas, peneliti tertarik untuk melakukan riset untuk melihat apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Handoko (2001: 193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya (Issa et. al, 2013: 527). Robbins (2006: 36) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Gilmer (As'ad 1995: 114) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan Kerja, gaji, perusahaan dan Manajemen, pengawasan (*supervise*), faktor Intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas, seperti fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas. Issa et. al, (2013: 528) mengemukakan ada lima dimensi dari kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan (*Supervisi*), dan kepuasan terhadap rekan kerja

Turnover Intention

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013: 1). Handoko (2001: 131) menjelaskan bahwa permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain. *Turnover Intention* diartikan sebagai 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, 1986: 125). *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 yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Price (Kusbiantari, 2013: 94) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention yaitu terdiri dari faktor lingkungan meliputi tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, kesempatan kerja dan faktor individual yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen terhadap lembaga, perilaku mencari peluang/lowongan kerja, niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil turnover intention-nya, pelatihan umum/peningkatan kompetensi, kemauan bekerja keras, perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2012: 1). Dimensi dari *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (Dharma, 2013: 4) yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

METODE DAN ANALISIS DATA

Penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan pada riset ini. Umar (2005) menjelaskan bahwa “penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih”. Riset yang akan dilakukan ini memberikan gambaran terkait bagaimana hubungan variabel yang dipengaruhi dan mempengaruhi yang akan menjadi fokus riset. Kuncoro (2003) memaparkan bahwa “menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antarvariabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.” Riset dilakukan di seluruh unit kerja Cabang Tempat BRI Makassar Tamalnrea. Waktu yang digunakan untuk pengumpulan informasi berlangsung mulai bulan desember 2021 hingga januari 2022. Riset ini dilakukan pada february 2022 hingga selesai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data riset pertama adalah data kuantitatif berupa angka-angka, boleh dihitung, yakni data dari banyaknya karyawan dan data lain yang dapat menunjang pembahasan. Yang kedua data kualitatif berupa data yang berisi informasi baik lisan maupun tertulis dan tidak berbentuk angka sebagai unsur penting dan mendukung dalam penulisan ini. Sumber informasi atau data adalah informasi penting yang didapat dari persepsi atau persepsi langsung dalam organisasi, baik melalui observasi, kuesioner dan wawancara atau pertemuan langsung dengan pimpinan organisasi dan staf sesuai kebutuhan dalam tinjauan ini dan informasi opsional adalah informasi yang didapat secara implisit. Informasi data ini didapat dari tulisan, draft yang berkaitan pemeriksaan ataupun hasil lain yang ada hubungannya dengan eksplorasi masalah tersebut.

Teknik dan Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2005:193), “metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara atau *interview* adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden”. *Interview* dilakukan untuk memperoleh data dengan melakukan wawancara bagian SDM PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea, kuesioner sebagai teknik dari pengumpulan data dengan memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab dengan menggunakan skor sesuai dengan skala likert yakni sangat setuju (ss) skor 5, setuju (s) skor 4, kurang setuju (ks) skor 3, tidak setuju (ts) skor 2, dan sangat tidak setuju (sts) skor 1. Teknik pengumpulan data terakhir yakni observasi yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan BRI dengan jumlah kurang lebih 273 pekerja tetapi tidak semua diteliti. Harapan peneliti hasil penelitian nantinya dapat mendeskripsikan sifat populasi yang ada. Adapun sampel riset yaitu 71 pekerja BRI Cabang Makassar Tamalanrea yang diambil berdasarkan rumus pengambilan sampel dari Slovin (Umar, 2008) yang diukur melalui kuesioner menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Nilai Kritis (Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel, 10%)

Metode Analisis Data

Data kuantitatif pada riset ini dianalisis melalui beberapa tahapan yaitu pertama analisis deskriptif berkaitan dengan pencatatan dan peringkasan data yang bertujuan untuk menggambarkan hal-hal penting pada sekelompok data (Santosa, 2005). Sugiyono (2005) mengemukakan bahwa “analisis deskriptif merupakan uji statistik yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat suatu kesimpulan yang berlaku umum”.

Analisis regresi sederhana adalah analisis kuantitatif kedua pada riset ini dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu X terhadap variabel dependen yaitu Y. Uji Parsial (Uji T), Ghozali (2011) menjelaskan bahwa “uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen”. Nilai signifikan yang digunakan adalah 0,05 dari nilai t hitung & nilai kritis dalam mengambil suatu kesimpulan yang berdasar pada nilai dari probabilitas yang didapatkan dari hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS. Dan uji dari asumsi klasik terdiri atas uji normalitas dengan tujuan mengetahui variabel residual atau pengganggu terdistribusi normal pada model regresi. Dalam jumlah sampel yang kecil, uji statistik akan tidak valid ketika asumsi ini tidak diikuti. Residual terdistribusi normal dideteksi dengan dua cara melalui uji statistik & analisis grafik. Analisis data selanjutnya yaitu menguji suatu model dari regresi apakah terdapat suatu hal yang tidak sama dari varians residual berdasarkan observasi yang satu dengan yang lainnya melalui uji heterokedastisitas. Ketika nilai dari signifikan angketnya lebih besar dari 0,05, maka tidak adanya heterokedastisitas yang terjadi, begitu pula yang terjadi sebaliknya ketika nilai signifikan angketnya lebih kecil dari 0,05 maka heterokedastisitas pun terjadi. Kemudian analisis selanjutnya adalah analisis uji multikolonieritas dengan tujuan mengetahui apakah dari model regresi yang dilakukan terdapat hubungan variabel independen. Nilai dari *cut off* yang biasa digunakan ketika ingin mengetahui terjadinya multikolonieritas yaitu ketika nilai Toleransi lebih kecil atau sama dengan 0,10 ($VIF \geq 10$) (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Riset ini dilakukan terhadap 71 pekerja yang diukur melalui kuesioner.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Pesentase
20-25 tahun	23	32,4%
26-30 tahun	31	43,6%
31-35 tahun	10	14,1%
36-40 tahun	5	7,1%
41-45 tahun	0	0%
46-50 tahun	2	2,8%
> 51 tahun	0	0%
Total	71	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Jumlah responden yang paling banyak adalah umur 26-30 tahun sebanyak 31 orang (43,6%) dan paling sedikit berumur 46-50 tahun sebanyak 2 orang (2,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa komposisi umur responden terkonsentrasi pada 26-30 tahun yang dianggap masih dalam kategori muda dan masih rentan dengan stres.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
---------------	-----------	------------

Laki-laki	40	56,4 %
Perempuan	31	43,6 %
Total	71	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (56,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang (43,6%). Sehingga dapat dikatakan subjek laki-laki pada riset ini lebih banyak diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seseorang.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

Lama Menjadi Karyawan	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	44	62%
6-10 tahun	15	21,1%
11-15 tahun	10	14,1%
>16 tahun	2	2,8%
Total	71	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Jumlah responden yang kerja 1 sampai dengan 5 tahun 44 subjek (62%), 6-10 tahun sebanyak 15 orang (21,1%), 11-15 tahun 10 subjek (14,1%), dan diatas 16 tahun 2 subjek (2,8%). Berdasarkan data tersebut kebanyakan responden adalah pekerja yang masa kerjanya 1 sampai dengan 5 tahun. Identitas umur pekerja menggambarkan adanya variasi sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan sebagai responden dalam penelitian ini terutama dalam menyikapi tugas pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Kawin	29	40,9 %
Belum Kawin	42	59,1%
Total	71	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea yang berstatus kawin sebanyak 29 orang (40,9%) dan karyawan yang belum kawin sebanyak 42 orang (59,1%). Hasil riset menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus belum kawin, kondisi ini sangat menguntungkan dari segi stres kerja karena karyawan yang belum menikah biasanya melakukan pekerjaan dengan santai karena tidak terbebani oleh keluarga dirumah dibandingkan dengan responden yang sudah menikah, justru fokusnya akan terbagi kekeluarganya, sehingga cenderung mengalami stres ketika bekerja.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dari riset ini menggambarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang makassar Tamalanrea. Variabel risetnya adalah variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X) yang menjadi variabel mempengaruhi variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Hasil dari tabulasi data yang dianalisis dengan analisis deskriptif, dijelaskan bahwa:

- Kepuasan kerja (X). Indikator kepuasan kerja pada riset ini yaitu “kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja”. Indikator yang dominan dalam membentuk variabel kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea adalah indikator kepuasan terhadap rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,38, yang berarti bahwa indikator tersebut paling besar kontribusinya dalam membentuk kepuasan kerja. Selanjutnya diikuti indikator kepuasan

terhadap pengawasan dengan nilai rata-rata 4,37, indikator kepuasan terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,31, dan indikator kepuasan terhadap gaji dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Sedangkan indikator kepuasan terhadap promosi rata-ratanya adalah 3,77 menjadi bagian paling kecil pada pembentukan variabel dari kepuasan kerja. Meskipun kontribusinya yang begitu kecil, belum tentu bahwa indikator dari kepuasan pada promosi bisa tidak diakui karena dapat menciptakan dan mempertahankan kinerja suatu karyawan agar lebih efektif. Semua indikator pada variabel ini akan mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea.

- b. *Turnover Intention* (Y). Indikator yang digunakan pada riset ini adalah “pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang”. Indikator dominan untuk membentuk variabel *turnover intention* karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea adalah indikator keinginan mencari lowongan rata-ratanya sebesar 3,64, artinya indikatornya paling besar kontribusinya dalam membentuk *turnover intention*. Selanjutnya diikuti indikator pikiran untuk keluar 3,40 dan indikator keinginan untuk meninggalkan organisasi sebesar 3,35 menjadi bagian yang paling kecil pada pembentukan variabel dari *turnover intention*. Meskipun kontribusinya begitu sedikit, bukan berarti bahwa indikator dari keinginan meninggalkan organisasi boleh tidak diakui karena karyawan yang puas membuat karyawan berkeinginan meninggalkan organisasi. Semua indikator pada variabel ini akan mendorong terciptanya *turnover intention* karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Nilai *r*-hitung dari hasil uji validitas variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,324–0,626 dari nilai *r*-tabel yaitu 0,230 (*r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel). Kesimpulannya bahwa setiap butir pernyataan variabel dari kepuasan kerja pada penelitian ini valid (sahih). Adapun nilai *r*-hitung dari hasil uji validitas variabel *turnover intention* yaitu 0,642–0,875 dari nilai *r*-tabel 0,230 atau dengan kata lain *r*-hitung > *r*-tabel. Kesimpulannya bahwa setiap butir pernyataan variabel dari *turnover intention* pada riset ini adalah valid (sahih).

Uji Reliabilitas

Hasil dilakukannya proses analisis dari uji kehandalan (reliabilitas) di atas didapatkan nilai *r*-hitung pada 43 soal pernyataan yang dibagi kedalam 3 variabel, dimana secara keseluruhan nilai dari *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel yaitu sebesar 0,230. Dengan demikian instrumen pernyataan-pernyataan pada setiap variabel riset ini dikatakan tidak ada yang memiliki arti yang ganda dan handal untuk mengukur pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji prasyarat yang dilakukan pada riset ini adalah uji normalitas, uji linieritas, uji dari multikolinieritas dan uji dari heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer SPSS. Hasil dari uji prasyarat analisis adalah:

Uji Normalitas

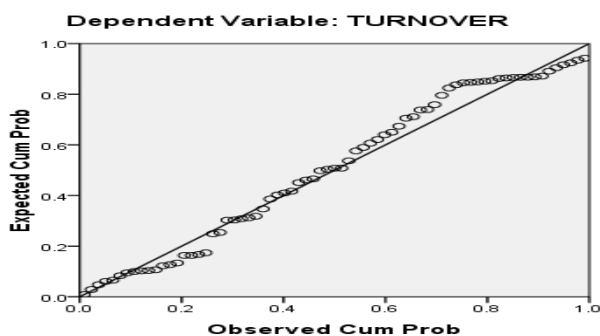
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Ket
Kepuasan Kerja	0,586	Normal
Stres Kerja	0,369	Normal
<i>Turnover Intention</i>	0,166	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil dilakukannya uji normalitas adalah kedua variabel riset memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0,05, yang artinya data riset terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Tampilan grafis *Normal Probability Plot* memperlihatkan bahwa model dari regresi pada riset ini hasilnya akan baik karena memenuhi syarat asumsi dari normalnya data yang terlihat pada penyebaran titik di sepanjang garis diagonal.

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 sehingga semua variabel riset itu linier.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Ket
Kepuasan Kerja → Turnover Intention	0,093	Linier

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Analisis memperlihatkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja (x) yakni 0,916 lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Secara keseluruhan variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, memiliki toleransi nilai lebih besar dari 0,1 untuk hasil pada persamaan yang terjadi atau dengan kata lain hubungan variabel bebas (kepuasan kerja < 10), sehingga tidak ada yang terjadi multikolinearitas untuk model regresi ini.

Pengujian Secara Parsial (uji-t)

Hasil analisis t-hitung (uji-t) variabel kepuasan kerja adalah 2,283 (sig. 0,026), t-tabel df2 (68) dan tingkat kesalahan α 0,05 diperoleh t-tabel sebesar 1,995. Sehingga t-hitung variabel bebas lebih besar dari t-tabel atau dengan kata lain nilai dari signifikansi atau probabilitasnya lebih kecil dari α 0,05, yaitu untuk variabel kepuasan kerja $2,283 > 1,995$ atau $0,026 < 0,05$ (berpengaruh signifikan). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabanag Makassar Tamalanrea. Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* digunakan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengujian determinasi yaitu 0,083 besarnya koefisien dari determinasi (R^2) yang berarti bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan berpengaruh namun hanya sebesar 8,3%, 91,7% nya itu dari variabel lain yang belum ada pada riset ini.

Adapun terkait mengenai hubungan secara fungsional dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien standardized beta, dengan persamaan :

$$ZY = -0,265 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (B_0)=75,867, yang diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient*, artinya nilai dari variabel beta atau variabel terikat sebesar 75,867 ketika variabel bebasnya memiliki nilai nol (0).
- b. B_1 =-0,438, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja bertanda negatif sehingga kepuasan kerja mempunyai hubungan berlawanan arah terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja (X) satu-satuan maka variabel *turnover intention* (Y) akan turun sebesar 0,438 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Artinya, jika kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea ditingkatkan lagi, maka *turnover intention karyawan* akan menurun. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea menurun, maka *turnover intention* akan meningkat.

Hasil pemaparan diatas menyimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari karyawan maka tingkat *turnover intention* yang dimiliki akan semakin menurun, namun sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan semakin rendah maka akan semakin meningkat *turnover intention* yang dimilikinya.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. Melalui hasil perhitungan yang telah diselesaikan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intentionnya* semakin rendah, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi *turnover intentionnya*. Adanya pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni pemenuhan akan kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan pengawasan, dan kepuasan teman kerja.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah faktor yang paling penting dalam menekan *turnover intention* karyawan. Secara realita seseorang yang merasakan kepuasan, akan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga sangat sulit untuk keluar dari lingkungan tersebut”. Salah satu indikator kepuasan kerja pada riset ini adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Robbins (2006) yaitu “karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan, maka kesenangan dan kepuasan karyawan dapat tercipta, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* karyawan”.

Witasari (2011) pada risetnya mendukung riset yang dilakukan oleh peneliti ini, dimana semakin tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan akan menjadikan tingkat *turnover intentionnya* rendah. Karyawan yang selalu merasa puas dengan hasil karyanya akan mampu bertahan pada suatu perusahaan, beda dengan karyawan yang selama merasa kurang puas dengan hasil karyanya cenderung akan memilih untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Sama seperti riset yang dilakukan oleh Eka pada tahun 2014, kepuasan kerja dari karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan *turnover intention*. Handoko (2001) menjelaskan bahwa “salah satu dari tujuan administrasi kompensasi yaitu penggajian dengan tujuan agar karyawan yang sudah ada mampu bertahan, jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak memenuhi prinsip keadilan ataupun tidak kompetitif, maka akan mengakibatkan banyaknya karyawan akan keluar dari pekerjaannya”. Hasil riset sejalan dengan riset oleh Agung, Paramita, dan

Nurul (2013) yaitu “pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor”. Perolehan riset membuktikan kepuasan dari kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif kemudian signifikan dengan variabel dari *turnover intention*.

SIMPULAN

Kesimpulan dari riset ini yaitu hasil dari uji parsial memperlihatkan bahwa variabel dari kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang dimana ketika kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, maka *turnover intention* akan menurun, dan sebaliknya ketika karyawan tidak puas dengan hasil kerjanya maka tingkat *turnover intention* dari karyawan akan tinggi dan meningkat. Adapun saran dari penelitian ini yaitu sebaiknya peneliti selanjutnya menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi meningkat *turn over intention* karyawan.

Referensi :

- Agung Aws Aspod, Nurul C.H, et al (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex Bogor, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol. 4, No. 1, 2013, hal 99.
- As'ad, M. (1995). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi ke-empat. Yogyakarta: Liberty.
- Chen, Y. C., Wang, W. C., dkk. (2010). Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover. Jurnal Human Resource and Adult Learning. Volume 6 No. 1.
- Dharma, C. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan. Volume 1 No. 2 Hal 1-9.
- Eka, Agus Putu. (2014). “Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty Resort”. Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Handoko, H. (2001). Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Issa, D. A. R., Fais, A., dkk. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. Middle- East Journal of Scientific Research. Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications.
- Kusbiantari, D. (2013). Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. Majalah Ilmiah Pawiyatan, Volume XX No. 1. Hal 93-103.
- Luthans. (2006). Manajemen Personal Edisi VI. Jakarta : PT. Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. Journal of Management. Volume 1 No. 2 Hal 145-157.
- Mobley, W. H. (1986). Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santosa, P. B. & Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2005). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV. ALFABETA.
- Umar, H. (2005). Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Umar, H. (2008). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah, Edisi I, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Witasari, Lia. (2011). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)". Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang