

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Wedrink Di Bandar Lampung

✉ **Hendri Dunan**¹, **Febilia Margarita Miharto**²

^{1,2}Program studi manajemen, Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Pekerjaan yang mengharuskan karyawannya untuk melakukan beberapa tugas secara bersamaan dengan jumlah karyawan yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang berdampak pada kepuasan pelanggan di beberapa franchise Wedrink di Bandar Lampung. Orientasi dari riset tersebut yakni guna menyelidiki pengaruh kepuasan kerja, turnover intention terhadap kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung. Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan data primer melalui pengedaran kuisioner. Populasi pada riset ini mencakup seluruh karyawan Wedrink di Bandar Lampung. Keseluruhan sampel sebanyak 30 orang. Teknik analisis datanya menerapkan analisis linier berganda yang diolah menggunakan SPSS. Hasil analisis membuktikan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung, sebaliknya, turnover intention tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung. Temuan riset mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan kepuasan kerja seperti pengelolaan beban kerja yang seimbang dengan jumlah karyawan, pemberian remunerasi yang layak, dan juga terjalinnya hubungan yang baik dalam satu tim maupun atasan. Riset ini diharapkan dapat membantu manajemen Wedrink agar dapat meningkatkan kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung, lewat pemberian wawasan terkait pentingnya meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Turnover intention, Kinerja Karyawan

Abstract

Work that requires employees to perform several tasks simultaneously with the number of employees who do not match the workload being done can lead to a decrease in overall employee performance, which has an impact on customer satisfaction at several Wedrink franchises in Bandar Lampung. The orientation of the research is to investigate the effect of job satisfaction, turnover intention on Wedrink employee performance in Bandar Lampung. This research applies a quantitative approach with primary data through questionnaire distribution. The population in this research includes all Wedrink employees in Bandar Lampung. The total sample was 30 people. The data analysis technique applies multiple linear analysis processed using SPSS. The results of the analysis prove that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of Wedrink employees in Bandar Lampung, on the other hand, turnover intention has no effect on the performance of Wedrink employees in Bandar Lampung. The research findings indicate that employee performance can be improved by creating job satisfaction such as managing workload in balance with the number of employees, providing adequate compensation, and establishing good working relationships between coworkers and superiors. This research is expected to help Wedrink management to improve the performance of Wedrink employees in Bandar Lampung, through providing insight into the importance of increasing job satisfaction which has an impact on the performance of Wedrink employees in Bandar Lampung.

Keywords: Job Satisfaction, Turnover Intention, Employee Performance

✉Corresponding author :

Email Address : febiliamargarita22@gmail.com

PENDAHULUAN

Di sektor makanan dan minuman yang kompetitif dan terus berkembang, setiap perusahaan perlu memiliki manajemen yang baik. Salah satu peran utama manajemen adalah pengorganisasian, yang bertujuan untuk mengelola karyawan sehingga mereka dapat memanfaatkan keterampilannya secara optimal untuk mencapai kinerja terbaik dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, keberadaan tenaga kerja yang bermutu menjadi kunci penting yang mendukung seluruh aktivitas perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu aspek terpenting karena berdampak pada output kerja karyawan (Eliyana et al., 2019). Beberapa faktor yang menciptakan kepuasan kerja meliputi terjalinnya hubungan kerja yang baik dalam satu tim, gaji yang sesuai, serta lingkungan kerja yang kondusif. Tenaga Kerja yang mendapatkan kepuasan kerja di tempat kerjanya, semakin semangat bekerja dengan efisiensi yang tinggi, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik (Eliyana et al., 2019). Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif, mengurangi konflik, serta meningkatkan kolaborasi dalam tim. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja yang rendah bisa memicu niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja mereka tidak mendukung, merasa kurang dihargai, mereka cenderung mencari peluang pekerjaan lain (Ilyas et al., 2020).

Wedrink merupakan perusahaan yang berfokus pada es krim, teh, kopi, dan jus buah. Merek ini berasal dari Tiongkok dan dioperasikan oleh PT Runxiang International. Sebagai bisnis minuman yang sedang berkembang di Bandar Lampung, Wedrink membutuhkan karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi untuk memastikan operasi berlangsung dengan baik dan menjaga kepuasan pelanggan. Namun, mempertahankan kinerja karyawan di tengah dinamika turnover intention (niat untuk keluar) dan tingkat kepuasan kerja yang beragam merupakan tantangan bagi perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan secara langsung, pada karyawan Wedrink yang ada di Bandar Lampung sering menunjukkan niat untuk pindah kerja dalam 6-12 bulan pertama. Wedrink memiliki 7 outlet yang tersebar di Bandar Lampung, yaitu Wedrink Antasari, Kartini, Legundi, Raden Intan, Way Halim, Sudirman, dan Pagar Alam dengan jumlah karyawan yang beragam. Setiap karyawan di seluruh outlet Wedrink di Bandar Lampung mempunyai kesempatan libur yang sama yaitu seminggu sekali, terkecuali Wedrink Pagar Alam yang dalam sebulan hanya di berikan libur dua kali. Dari 7 outlet Wedrink di Bandar Lampung, hanya Wedrink Pagar Alam dan Sudirman yang memiliki jumlah karyawan cukup, yaitu 5-7 orang. Pada 5 outlet lainnya, jika ada karyawan yang libur, satu karyawan dari tim yang tersisa harus bekerja fulltime secara bergantian karena kekurangan karyawan.

Jam kerja part time di Wedrink adalah 8 jam, namun apabila fulltime 12 jam dengan deskripsi pekerjaan yang mengharuskan karyawannya pada seluruh outlet di Bandar Lampung untuk multi tasking, mulai dari menjadi barista, bagian dapur, kasir, melakukan pencatatan laporan keuangan harian, mencatat keluar masuk nya stok barang dan juga menjaga kebersihan outlet menjadi tanggung jawab karyawan setiap harinya. Hal ini dapat menimbulkan tekanan pada karyawan tersisa yang mungkin merasa kewalahan dengan beban kerja yang bertambah karena harus mengisi kekosongan yang ditinggalkan oleh karyawan yang keluar, selain itu kompensasi seperti gaji, dan waktu libur yang tidak

memadai, serta hubungan antar karyawan maupun atasan yang tidak harmonis juga dapat menimbulkan rendahnya kepuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja di Wedrink menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang berdampak pada kepuasan konsumen. Konsumen mengeluhkan kualitas pelayanan yang kurang baik, kesalahan pembuatan pesanan, serta kebersihan outlet yang tidak terjaga. Wedrink Way Halim banyak menerima kritik karena pelayanan yang tidak ramah. Selain itu, Wedrink Pagar Alam dan Kartini juga kerap dikeluhkan konsumen karena kebersihan outlet yang kurang terjaga.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja mempunyai kontribusi yang teramat krusial pada sebuah perusahaan, karena berkaitan pada berbagai faktor konsekuensial seperti kinerja karyawan, keinginan berpindah kerja, komitmen karyawan, dan retensi karyawan (Dodanwala & Shrestha, 2021). Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan seberapa puas karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta tingkat komitmen mereka terhadap peran yang diemban. Ini juga mencakup sejauh mana karyawan menyukai aktivitas kerja mereka dan menikmati pengalaman bekerja di perusahaan tersebut. Artinya, kepuasan kerja yaitu penilaian subjektif tentang sejauh mana seorang karyawan menikmati pekerjaannya. Fokus dari kepuasan kerja ini terletak pada cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya dan tingkat kebahagiaan yang mereka rasakan dalam menjalankannya (Dayal & Verma, 2021). Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka mencakup berbagai aspek, termasuk lingkungan kerja, status, dan keseluruhan pengalaman kerja (Cabrera & Estacio, 2022). Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang meningkat cenderung tidak memiliki keinginan untuk berganti pekerjaan, serta menunjukkan produktivitas yang meningkat jika dibandingkan bersama rekan kerja yang lain (Ndiango et al., 2024). Menurut (Rahman & Syahrizal, 2019), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai ukuran suasana hati dan sikap karyawan terhadap berbagai aspek yang ada di tempat bekerja. Situasi ini meliputi sifat pekerjaan, interaksi kepada partner kerja, serta kompensasi yang didapatkan. Kepuasan kerja dicapai ketika berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan terkait pekerjaan tersebut terpenuhi. Menurut Robbin (dalam Widodo & Riyadi, 2020) Indikator kepuasan kerja yaitu 1. gaji, 2. pekerjaan yang dikerjakan, 3. sikap atasan, 4. rekan kerja.

Turnover Intention

Turnover intention adalah refleksi menyeluruh dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup pikiran untuk meninggalkan posisi saat ini, persiapan untuk berpindah kerja, serta pencarian peluang kerja baru (Mat Rifin & Danaee, 2022). Selain itu, (Gunawan & Andani, 2020) menjelaskan bahwa turnover intention yaitu output dari penilaian seseorang perihal keberlangsungan korelasi mereka dengan tempat mereka bekerja. Sementara itu, (Tampubolon & Sagala, 2020) menekankan bahwa turnover intention adalah aspek krusial yang harus mendapat perhatian serius dari setiap perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan perlu berupaya untuk menurunkan tingkat turnover intention yang cenderung meningkat seiring waktu. Menariknya, penelitian oleh (Chen & Wang, 2019) menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa lebih puas dan mempunyai komitmen yang tinggi, turnover intention akan cenderung mengalami penurunan. Tingginya dukungan atasan di lingkungan kerja berperan penting dalam mempertahankan karyawan, sehingga membuat karyawan lebih condong untuk terus-menerus menetap di perusahaan. Situasi ini terbukti dibandingkan dengan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dari atasan mereka (Ilyas et al., 2020). Kecenderungan

karyawan untuk mencari pekerjaan lain dikenal sebagai turnover intention. Fenomena ini sering kali terlihat melalui penurunan perilaku kerja, yang meliputi kurang disiplin, semangat yang menurun, serta tingginya angka absensi (Firdaus, 2023). Berdasarkan riset menurut Mobley W.H (dalam Andriani et al., 2021), terdapat tiga dimensi yang berkontribusi terhadap niat untuk keluar (turnover intention). Ketiga dimensi tersebut meliputi: 1. Pikiran untuk berhenti; 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru; dan 3. Niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah satu dari aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Ditemukan korelasi yang erat antara kepuasan kerja bersama kinerja (Yulianisa et al., 2023). Karyawan yang mengalami kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, perusahaan yang mempunyai karyawan yang puas dengan pekerjaannya sering kali meningkatkan produktifitas dan efektifitas (Eliyana et al., 2019) Kinerja karyawan mencerminkan tindakan dan prestasi yang mereka capai saat menjalankan tugas yang telah diberikan, sesuai dengan kebijakan, standar, dan harapan perusahaan (Tjimuku & Atiku, 2024). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung berusaha lebih keras dalam bekerja, hingga berdampak terhadap peningkatan kinerja (Sarwar et al., 2020). Kinerja karyawan adalah konsep yang sangat penting dalam riset perusahaan. Secara umum, kinerja ini didefinisikan sebagai efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Dziuba et al., 2020)

Perkara tersebut berkaitan erat dengan kepuasan karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwasanya peningkatan kepuasan karyawan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh penelitian (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021). Selain itu, (Dunan, 2023) juga menekankan bahwa kinerja karyawan adalah faktor krusial dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Karyawan yang terus-menerus mampu memberikan kinerja terbaik memainkan peran terpenting dalam pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan (Dunan, 2022). Menurut (Kusumah & Ilsyas, 2022), kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan kuantitas usaha yang diterapkan dalam menjalankan kewajiban, yang selaras dengan tingkat komitmen yang dimiliki. Kinerja ini kemudian dievaluasi dengan membandingkannya terhadap ekspektasi yang telah ditetapkan untuk karyawan tersebut. Menurut dessler (dalam Burhan, 2019) menyatakan bahwasanya indikator kinerja karyawan, mencakup 1. kualitas, 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. Kemandirian.

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wedrink di Bandar Lampung

H2: Turnover Intention berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wedrink di Bandar Lampung

H3: Kepuasan kerja dan Turnover intention secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung

METODE PENELITIAN

Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif, dengan jenis riset survei. Riset ini dilaksanakan di tujuh outlet Wedrink yang tersebar di Bandar Lampung. Kegiatan penelitian direncanakan berlangsung mulai awal November 2024 hingga akhir November.

Populasi pada riset ini mencakup seluruh staf Wedrink di Bandar Lampung. Keseluruhan sampel sebanyak 30 orang. Karena populasi yang ada tergolong relatif kecil, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh. Riset ini mengandalkan output utama yang berasal dari pengumpulan data primer melalui kuesioner, dilengkapi dengan hasil observasi, wawancara, serta data sekunder dari studi sebelumnya. Dalam kuesioner, menerapkan skala ordinal yang mencakup 5 kategori dari 1 (STS) sampai 5 (SS). Teknik menganalisis datanya yakni uji linier berganda, meliputi uji alat, uji data, serta uji penerimaan hipotesis yang dikelola pada aplikasi IBM SPSS Statistics version 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

Tabel 4. Hasil dari uji normalitas (kolmogrov smirnov)

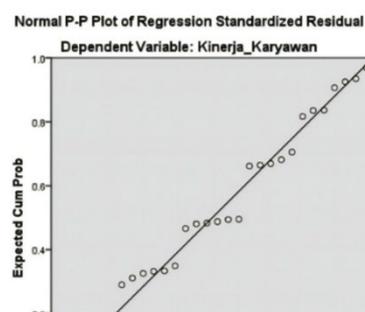
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06510499
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.083
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Bertumpu pada output analisis table Kolmogorov Smirnov, dinyatakan bahwasanya nilai sig (2-tailed) $0,200 > 0,05$, jadi nilai residual terdistribusi normal.

Uji Normalitas (P-P Plot)

Grafik 1. Hasil dari uji normalitas (P-P Plot)



Bertumpu pada output analisis diatas, tampak jelas bahwasanya sebaran data sangat luas dan mengikuti pola diagonal, yang mengindikasi bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.717	3.356		.512	.613		
Kepuasan_Kerja	.984	.061	.963	16.081	.000	.674	1.484
Turnover_Intention	-.006	.050	-.007	-.113	.911	.674	1.484

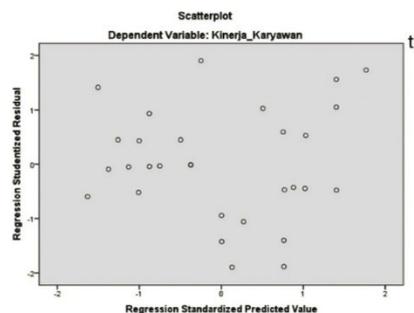
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Bertumpu pada output analisis, menyatakan bahwa tidak ada indikasi terjadinya multikolinieritas, sebab keseluruhan nilai VIF <10 serta keseluruhan nilai toleransi lebih besar dari 0,100

Uji Heterokedastisitas

Grafik 2. Hasil dari uji heterokedastisitas



Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Berdasarkan output analisis grafik diatas menunjukkan pola yang tidak bergitu jelas, selain itu titik tersebut pada sumbu Y, baik diatas maupun dibawah angka nol. Hal ini mengidentifikasi bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser

Tabel 6. Hasil uji glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.350	1.889		-.715	.481
	Kepuasan_Kerja	.071	.034	.446	2.055	.050
	Turnover_Intention	.020	.028	.150	.690	.496

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Berdasarkan output analisa tabel uji glejser, menyatakan bahwa nilai sig kepuasan kerja (0,050) dan turnover intention (0,496) > 0,05 jadi di simpulkan tidak terdapat permasalahan heteroskedasitas.

Uji Linier Berganda

Tabel 7. Hasil uji linier berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.717	3.356		.512	.613
	Kepuasan_Kerja	.984	.061	.963	16.081	.000
	Turnover_Intention	-.006	.050	-.007	-.113	.911

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan model regresi linier berganda dan hasilnya :

$$Y = 1,717 + 0,0984 X_1 - 0,006 X_2$$

- 1) Nilai konstan (a) sebesar 1,717, aspek tersebut mengindikasikan apabila X1 dan X2 bernilai nol, dengan demikian nilai Kinerja Karyawan konsisten sejumlah 1,717.
- 2) Berdasarkan output uji variabel Kepuasan Kerja, mempunyai koefisien regresi positif, serta nilai B = 0,984. Dengan kata lain bila timbul peningkatan Kepuasan Kerja sejumlah satu point, dengan demikian terwujud pula kenaikan pada Kinerja Karyawan sejumlah 0,984.
- 3) Berdasarkan output uji variabel Turnover Intention mempunyai koefisien regresi negatif, serta nilai B = -0,006. Dengan kata lain bila timbul peningkatan Turnover Intention sejumlah satu point, dengan demikian terwujud pula penurunan pada Kinerja Karyawan sejumlah 0,006.

Pengujian Hipotesis T (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil dari uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.717	3.356		.512	.613
	Kepuasan_Kerja	.984	.061	.963	16.081	.000
	Turnover_Intention	-.006	.050	-.007	-.113	.911

1. Bertumpu pada output analisis yang berasal dari tabel pengujian hipotesis T didapat nilai Thitung (16,081) > Ttabel (2.048) dengan nilai signifikansi (0,00) < 0,05 . Maka, Kepuasan Kerja berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan Wedrink di Bandar Lampung, H1 diterima dan H0 di tolak
2. Bertumpu pada output analisis yang berasal dari tabel pengujian hipotesis T didapat nilai Thitung (-0,113) < Ttabel (2.048) dengan nilai signifikan (0,911) > 0,05 . Maka, Turnover Intention tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan Wedrink di Bandar Lampung, H2 ditolak dan H0 di terima

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil dari uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1772.192	2	886.096	193.447	.000 ^b
	Residual	123.675	27	4.581		
	Total	1895.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Turnover_Intention, Kepuasan_Kerja

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Ftabel

(4,210) serta sig (0,000) < 0,05. Maka, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja dan Turnover Intention secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.930	2.140

a. Predictors: (Constant), Turnover_Intention, Kepuasan_Kerja

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Bertumpu pada output pengujian determinasi, diperoleh persentase variasi variable jumlah kinerja karyawan yang dapat dipaparkan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Turnover Intention yaitu 93,0% sementara 7,0% yang tersisa dijelaskan variabel lain diluar model regresi.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wedrink di Bandar Lampung

Hasil riset mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwasannya peningkatan rasa puas yang semakin meningkat di dalam diri karyawan berimbas tepat terhadap kenaikan kualitas kerja mereka. Karyawan yang mengalami kepuasan pada pekerjaannya akan semakin bersemangat, produktif, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja mempunyai korelasi erat dengan peningkatan kinerja karyawan (Eliyana, 2019). Riset ini membuktikan bahwasannya kepuasan kerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung meningkat seiring dengan peningkatan kinerja mereka. Kepuasan kerja mencakup perasaan puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, manajemen, serta berbagai faktor lainnya. Ketika karyawan merasakan kepuasan, mereka cenderung menjadi lebih produktif dan termotivasi, serta mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Wedrink Bandar Lampung

Berdasarkan hasil riset pengujian hipotesis T menunjukkan bahwasannya turnover intention tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa meskipun karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, namun tidak berdampak pada kinerja mereka. Ada beberapa alasan yang mungkin menjelaskan situasi ini. Salah satunya adalah kemampuan manajemen dalam mengelola kinerja karyawan meskipun tingkat pergantian karyawan cukup tinggi. Selain itu, ada kemungkinan bahwa karyawan tetap berupaya untuk memberikan yang terbaik meskipun memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti rasa tanggung jawab, pengawasan atau SOP yang ketat, atau komitmen sementara untuk menyelesaikan pekerjaan bisa menjadi penyebabnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan bersama salah satu owner wedrink di Bandar Lampung, menjelaskan pergantian karyawan yang keluar masuk terjadi karena beberapa alasan seperti, mencari pengalaman pekerjaan, dan juga menunggu panggilan di tempat kerja yang lain. Riset berikut didukung oleh penelitian (Nizar Alfi Naufal et al., 2023) yang menunjukkan bahwasannya turnover intention tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Wedrink di Bandar Lampung

Kepuasan kerja dan turnover intention secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Wedrink Bandar Lampung. Output uji parsial menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan yang tinggi dan memberikan dampak yang besar. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, penting untuk perusahaan menciptakan lingkungan pekerjaan yang dapat mendongkrak kepuasan karyawan.

SIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung. Turnover intention tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung. Kepuasan kerja dan turnover intention secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wedrink di Bandar Lampung. Untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat turnover, Wedrink perlu mengelola

kepuasan karyawan secara menyeluruh. Tindakan berikut bisa digunakan untuk membuat tempat bekerja menjadi kondusif, meningkatkan kesejahteraan para karyawan melalui penyesuaian beban kerja yang sesuai, menawarkan gaji atau kompensasi yang adil, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dalam satu tim dan atasan. Salah satu contoh konkretnya adalah dengan menerima saran dan masukan dari karyawan. Dengan menerapkan strategi ini, diharapkan kinerja operasional Wedrink dapat maksimal dan keberlangsungan perusahaan tetap terjaga di seluruh cabang yang ada di Bandar Lampung.

Referensi :

- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2021). (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention* (edisi pert). gracious logis kreatif.
- Burhan, U. (2019). Self Efficacy, Self Actualization, Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior (Ocb), Effect on Employee Performance. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1), 44. <https://doi.org/10.24269/ekuilibrium.v14i1.1555>
- Cabrera, W., & Estacio, D. (2022). Job Attitude as a Factor on Employees Performance. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 3(1), 13–35. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v3i1.254>
- Chen, H.-T., & Wang, C.-H. (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(5), 2034–2053. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2018-0164>
- Dayal, G., & Verma, P. (2021). 3315 | *Gopali Dayal Employee Satisfaction And Organization Commitment: Factors Affecting Turnover Intentions And Organization Performance*. 3315–3324. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.362>
- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. *On the Horizon: The International Journal of Learning Futures*, 29(2), 62–75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Dunan, H., & Mutmainah, S. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Sarana Armada TBK Cabang Lampung. *Media Informasi Penelitian Kabupaten ...*, 4, 182–190. <https://journal.sinov.id/index.php/sinov/article/view/645>
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530–537.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/doi:10.2478/czoto-2020-0003>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Firdaus, V. (2023). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1–9.
- Gunawan, S., & Andani, K. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2, 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Ilyas, A., Khan, A. H., Zaid, F., Ali, M., Razzaq, A., & Khan, W. A. (2020). Turnover Intention of Employees, Supervisor Support, and Open Innovation: The Role of Illegitimate Tasks. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 128. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/joitmc6040128>
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research*

- International*, 2021(1), 1751495. <https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Kusumah, S., & Ilsyas, I. (2022). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(5), 741–747.
- Mat Rifin, H., & Danaee, M. (2022). Association between Burnout, Job Dissatisfaction and Intention to Leave among Medical Researchers in a Research Organisation in Malaysia during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph191610017>
- Nizar Alfi Naufal, Kusuma Agdhi Rahwana, & Dudu Risana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 168–177. <https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1376>
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008–2026. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1788039>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65–79.
- Tjimuku, M., & Atiku, S. O. (2024). Addressing workplace diversity to improve employee performance: implications for SOEs in Namibia. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2315643>
- Widodo, E., & Riyadi, S. (2020). *The Influence Of Competence, Locus Of Control, Self Concept, Career Clarity, And Work Climate On Job Satisfaction And Employee Performance Of Ditlantas Regional Police And Satlantas Resort Police In East Java*. 22(11), 55–62. <https://doi.org/10.9790/487X-2211075562>
- Yulianisa, N., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Toyo Dies Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1511–1522.