

# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI LABORATORIUM PARAHITA DIAGNOSTIC CENTER CABANG DHARMAWANGSA SURABAYA

Oleh:

Muhammad Fahrizal,

Lely Ika Mariyati

Progam Studi Psikologi

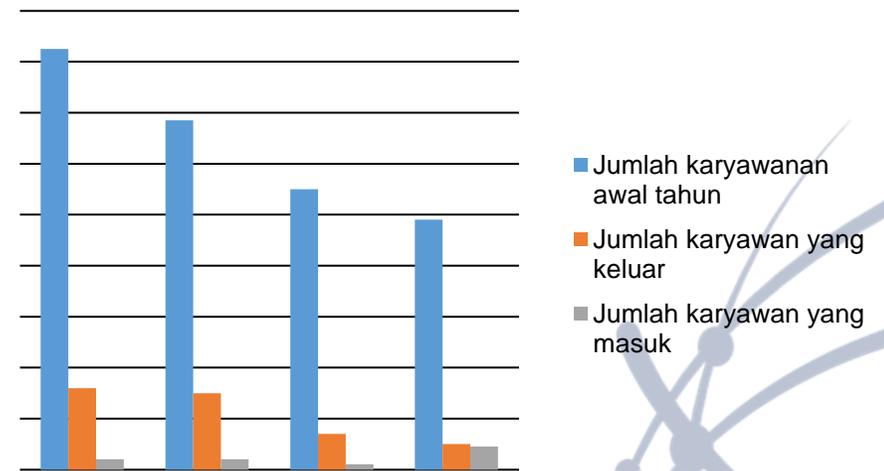
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2023

# Pendahuluan

- Laboratorium Parahita Diagnostic Center Cabang Dharmawangsa Surabaya
- *Turnover Intention*
- Faktor : kepuasan kerja

Grafik Turnover Intention



**Tabel 1.1**  
**Tingkat *Turnover* Karyawan Parahita Diagnostic Center**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawanan awal tahun</b>	<b>Jumlah karyawan yang keluar</b>	<b>Jumlah karyawan yang masuk</b>	<b>Jumlah karyawan akhir tahun</b>
2016	165	32	4	137
2017	137	30	4	110
2018	110	14	2	98
2019	98	10	9	97

Sumber : Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa

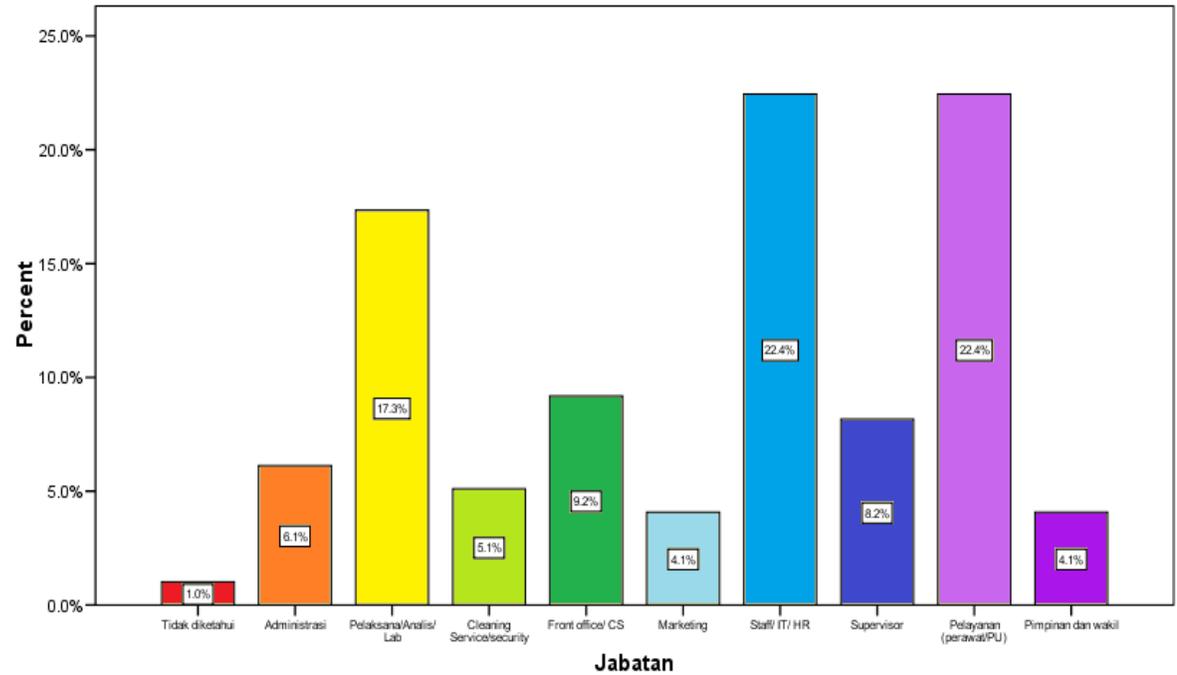
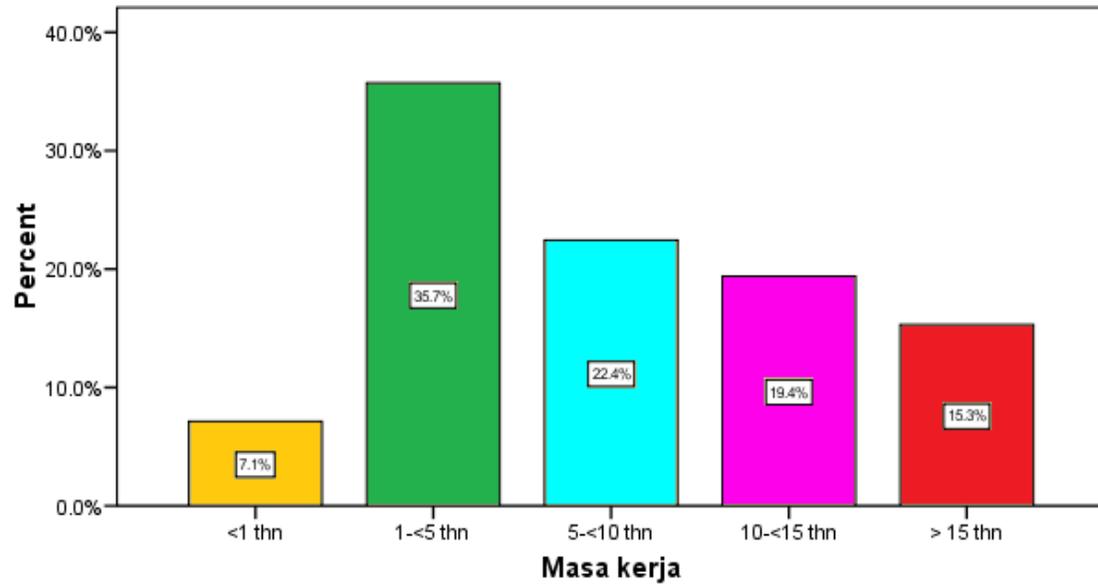
# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya?

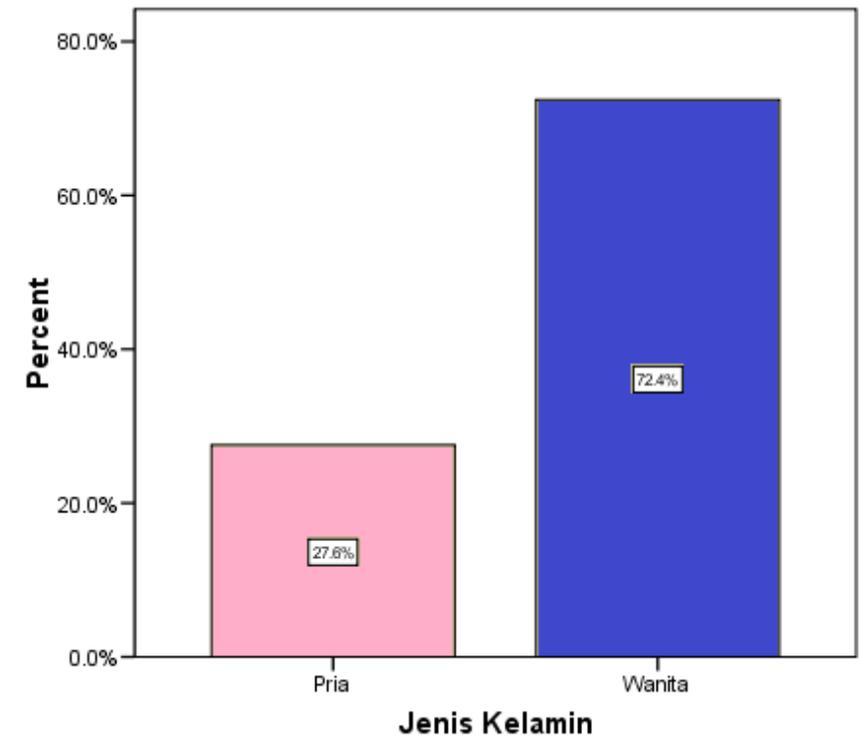
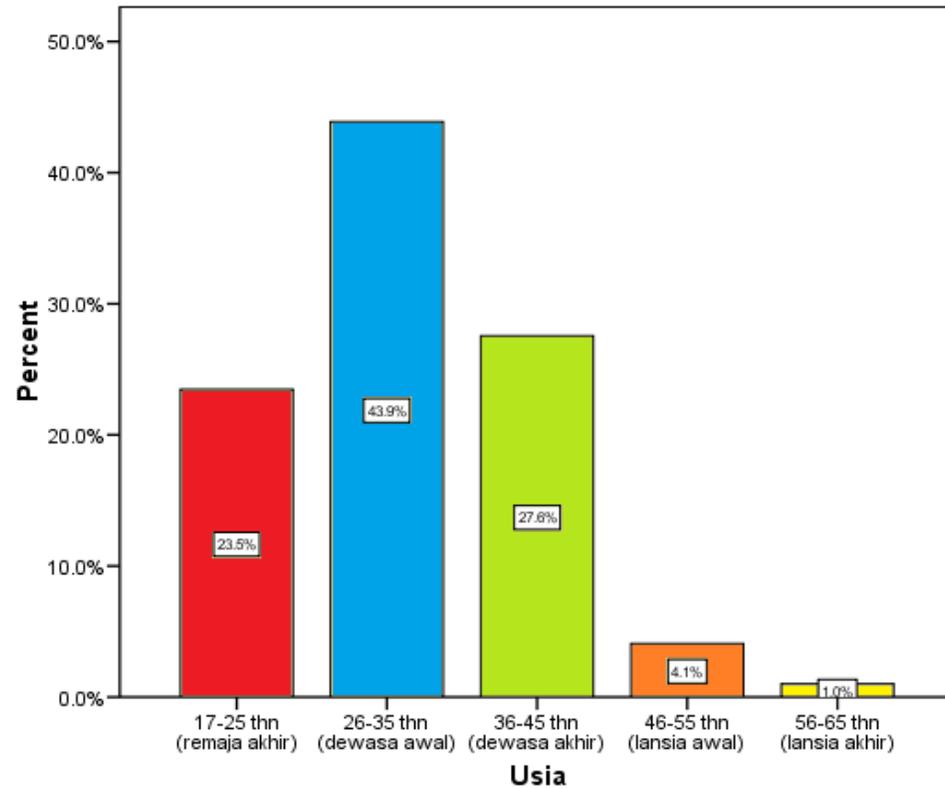
# Metode

- metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional
- Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 98 orang. dalam penelitian ini peneliti mengambil semua karyawan yang bekerja di parahita *Diagnostic Center* jenis kelamin laki-laki dan perempuan
- Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket skala kepuasan kerja dan skala *turnover intention*.

# Hasil



# Hasil



# Hasil

## Analisis tabel silang (crosstabs)

### 1. karakteristik demografi responden dengan kategori Kepuasan kerja karyawan

1. kepuasan kerja yang tergolong sangat tinggi lebih didominasi oleh responden yang berusia antara 36-45 tahun, perempuan, telah bekerja selama >15 tahun, bekerja dibagian Pelayanan.

### 2. karakteristik demografi responden dengan kategori Turnover Intention

1. Turnover Intention yang tergolong sangat tinggi lebih didominasi oleh responden yang berusia antara 17-25 tahun, laki-laki, bekerja selama 1-<5 tahun, bekerja dibagian analis

# Hasil

	Koefisien		R-squared
	korelasi	Nilai p	
Hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan turnover intention	-0.371	0.000	0.137

## Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil pengujian dengan korelasi pearson diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0.371 dengan p sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara kepuasan kerja karyawan dengan turnover intention. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan turnover intention.

# Pembahasan

- terdapat kecenderungan dimana semakin muda usia responden cenderung mempunyai kepuasan kerja yang lebih rendah daripada responden yang berusia lebih tua. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2010) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan terus-menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya usia mereka.
- responden laki-laki cenderung mempunyai keinginan yang sangat tinggi untuk turnover intention daripada responden perempuan. Dikaitkan dengan faktor demografik, Schultz & Schultz (2006) mengungkapkan karyawan laki-laki dimana mereka cenderung lebih berani dalam mengambil resiko untuk keluar dari perusahaan, dan bekerja di tempat lain yang dapat memberikan kesempatan untuk berkembang.

# Pembahasan

- semakin lama masa kerja responden cenderung mempunyai keinginan untuk turnover intention yang lebih rendah daripada responden yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan turnover, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnover-nya (Prihastuti, 1992) Andriyani P. (2017).
- semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan turnover intention, demikian sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan turnover intention. Safitri (2013), yang berjudul Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Guru, menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang bersifat negatif secara signifikan antara kepuasan kerja berhubungan dengan Intensi *turnover*

# Temuan Penting Penelitian

- Kepuasan kerja yang tinggi sangat dominan pada usia 36-45 tahun, jenis kelamin perempuan, jabatan pelayanan , masa kerja >15 tahun
- Turn over intention yang tinggi sangat dominan pada usia 17-25 tahun, jenis kelamin laki laki , jabatan, masa kerja 1-< 5 tahun , jabatan analis
- Kepuasan kerja tinggi – turn over intention rendah  
Kepuasan kerja rendah – turnover intention tinggi

# Manfaat Penelitian

- **Karyawan**

Dapat memberikan gambaran tentang kepuasan kerja dan *turnover intention* kepada karyawan Parahita Dignostic Center Dharmawangsa Surabaya

- **Perusahaan**

-Dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan Parahita Dignostic Center Dharmawangsa Surabaya dalam mengelola masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.

- **Peneliti selanjutnya**

Penelitian ini berguna untuk acuan peneliti selanjutnya dengan mengembangkan penelitian ini. Selanjutnya dapat mengeksplorasi dengan mengembangkan faktor lain yang mempengaruhi *turnover interntion* karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

# Referensi

- [1] Mona. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan, STIKES Widya Husada Semarang. *Skripsi Ekonomi dan Bisnis*.
- [2] Simanjuntak. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Skripsi Ekonomidan Bisnis*.
- [3] Bagus. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas *Turnover* Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol4*.
- [4] Ratna. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 27*
- [5] Hakam. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Ilmu dministrasi, Vol 21*.
- [6] Bagus. (2017). Pengaruh Keuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *Jurnal Manajemen Unud Vol 6*.
- [7] Engel, Harto (2012). Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensi turnover. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, jurnal manajemen organisasi* hal 155-165..
- [8] Hanafiah, M. 2014. Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E Journal Psikologi, 1(3)*: 303-312.
- [9] Hasibuan, MSP. ( 2000). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. Jakarta..
- [10] Lilik. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap upah dengan intensi turnover pada karyawan bank BNI semarang. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS..
- [11] Mangkunegara, P. (2003). Perencanaan dan pengembangan Sumber daya Manusia. Cetakan pertama. Bandung : PT. refika Aditama.
- [12] Noor Aini Pratiitha dkk. (2013). Pengaruh penerapan promosi dan demosi terhadap turnover intention karyawan pada master kredit cabang medan. Medan.
- [13] Rivai. (2001). Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol.1 No.1, April 2001*, halaman 335-352.
- [14] Robbins, S. P. (2001). Perilaku organisasi. (*Organizational Behaviour*) PT. Prehalindo, Jakarta.
- [15] Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi edisi indonesia. PT. Indeks kelompok gramedia indonesia. Jakarta.
- [16] Rusmayanti, Nanda Dwi. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan tetap pada *head office PT X Jakarta*. Depok: Universitas Indonesia.
- [17] Samuel (2014). Akibat dari manajemen sumber daya manusia praktek pada kinerja firma: "Bukti empiris dari Teknik Tinggi Perkokoh di indonesia." *Jurnal Manajemen 19 (4)*, 622 - 632.
- [18] Sugiyono, (2008). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Jakarta: Alfabeta.
- [19] Suwandi, N. (1999), Pengujian model turnover pasewark dan strawser: Studi empiris pada lingkungan akuntansi public. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, No.2*, halaman 173 - 195.
- [20] Toly. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar karyawan departemen telemarketing PT Asuransi Jiwa XYZ. Depok: Universitas Indonesia..
- [21] Wanous. (1980). Manajemen sumber daya manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas Pegawai. Grasindo, Jakarta..

