

Artikel

by Muhammad Fahrizal

Submission date: 11-Jul-2023 12:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 2129481217

File name: ARTIKEL_MUHAMMAD_FAHRIZAL_162030100160_fix.docx (75.76K)

Word count: 4285

Character count: 27596

2 HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI LABORATORIUM PARAHITA DIAGNOSTIC CENTER CABANG DHARMAWANGSA SURABAYA

Muhammad Fahrizal¹⁾, Lely Ika Mariyati^{*2)}

^{1,2)}Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ikalely@umsida.ac.id

Abstract. Dharmawangsa Surabaya branch 4 years in a row starting in 2016-2019. This high turnover is due to the employee's turnover intention (intention to leave), one of which is caused by job satisfaction. The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction and employee turnover intention at the Parahita Diagnostic Center Laboratory, Dharmawangsa branch, Surabaya. This research method is quantitative correlational. The variables in this study are job satisfaction and employee turnover intention with the hypothesis that there is a relationship between job satisfaction and employee turnover intention. The population in this study were all 98 employees of the Parahita Diagnostic Center Laboratory, Dharmawangsa Surabaya branch. The sampling technique used saturated sampling, namely all members of the population were sampled. The data collection technique used the psychological scale of the Likert scale model on the scale of job satisfaction and turnover intention. The scale used was adapted from previous research and has been tested for validity and reliability. The reliability on the job satisfaction scale is 0.975 and the employee turnover intention scale is 0.749. Data analysis in this study used the Pearson correlation test. The results of testing with Pearson correlation obtained a correlation coefficient of -0.371 with a significance value of p of 0.000 ($p < 0.05$), so that the hypothesis is accepted, namely that there is a negative relationship between employee job satisfaction and turnover intention. This value indicates the higher the job satisfaction, the lower the employee turnover intention. The coefficient of determination (R-Square) is 0.137 or 13.7%, which means that the influence of employee job satisfaction on turnover intention is 13.7%, while the remaining 86.3% can be influenced by other factors, such as age, gender, education, length of work, training, work, professionalism, geographical distance from the workplace, and the reward system at work factors.

Keywords - Job satisfaction, turnover intention, employees

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi adanya *turnover* karyawan yang tinggi di Laboratorium Parahita Diagnostic Center Cabang Dharmawangsa Surabaya 4 tahun berturut-turut mulai tahun 2016-2019. Tingginya *turnover* ini karena adanya *turnover intention* (niat untuk keluar) pada karyawan yang salah satunya disebabkan oleh faktor kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Laboratorium Parahita Diagnostic Center cabang Dharmawangsa Surabaya. Metode penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan dengan hipotesis terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Laboratorium Parahita Diagnostic Center cabang Dharmawangsa Surabaya sebanyak 98 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi model skala *Likert* pada skala kepuasan kerja dan *turnover intention*. Skala yang digunakan diadaptasi dari penelitian sebelumnya dan telah diuji validitas dan reliabilitas. Reliabilitas pada skala kepuasan kerja sebesar 0.975 dan skala *turnover intention* karyawan sebesar 0.749. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasional Pearson. Hasil pengujian dengan korelasi Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0.371 dengan nilai signifikansi p sebesar 0.000 ($p < 0.05$), sehingga hipotesis diterima, yakni terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intention*. Nilai tersebut menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.137 atau 13.7% yang artinya besar pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* sebesar 13.7% sedangkan sisanya 86.3% dapat dipengaruhi oleh faktor yang lain, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, jarak geografis dari tempat kerja, dan sistem penghargaan di tempat kerja.

Kata Kunci – Kepuasan kerja, *turnover intention*, karyawan

I. PENDAHULUAN

Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa adalah salah satu cabang terbesar dari laboratorium swasta Parahita Diagnostic Center yang bergerak di bidang patologi klinik sekaligus merupakan laboratorium yang cukup besar di Indonesia. Laboratorium ini memiliki 22 cabang dengan 872 total jumlah karyawan di seluruh cabang. Pengembangan karyawan terus dilakukan oleh Parahita. Bagian HR bertugas melakukan perekrutan dan pengembangan karyawan sehingga operasional laboratorium terus berjalan dengan baik. Namun di sisi lain karyawan yang resign menjadi perhatian bagi manajemen karena tidak jarang karyawan yang telah memiliki potensi yang baik memilih untuk memutus kerja dengan laboratorium Parahita.

Turnover karyawan merupakan aktivitas keluarnya karyawan dari suatu perusahaan. Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya *turnover intention* pada pegawai. *Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan individu meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. *Turnover* karyawan perlu menjadi diperhatikan dikarenakan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. *Turnover* memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan yang cukup signifikan seperti biaya proses penerimaan pegawai, pesangon, terganggunya lingkungan sosial, struktur komunikasi, kehilangan produktivitas organisasi, kehilangan pegawai berkinerja tinggi, dan berkurangnya kepuasan diantarapegawai [1].

Penelitian yang dilakukan oleh Asmara tentang pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya menunjukkan hasil semakin tinggi *turnover intention* maka semakin menurun kinerja karyawan. Karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya dari sebuah organisasi hal tersebut dapat menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sebuah prosedur yang ada di suatu organisasi sehingga menyebabkan performa karyawan secara otomatis. [2]. Penelitian lain yang dilakukan Guring tentang hubungan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* dengan *organizational citizenship* pada Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia membuktikan hasil adanya hubungan negatif antara intensi *turnover* dengan *organizational citizenship*. Semakin tinggi intensi *turnover* yang dimiliki karyawan, karyawan akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja diluar perusahaan dan secara aktif akan mencarinya sehingga secara tidak langsung perilaku yang ditimbulkan oleh karyawan tidak lagi melakukan pekerjaan-pekerjaan tidak resmi (*extra-role behavior*) melainkan hanya menimbulkan perilaku sebagaimana tanggungjawab yang diberikan perusahaan [3].

Harris menyatakan bahwa standart tingkat *turnover* karyawan yang dapat ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda, apabila tingkat *turnover* mencapai angkanya lebih dari 10% setiap tahunnya adalah terlalu tinggi menurut banyak standar [4]. Sedangkan angka *turnover* karyawan di Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa selama 4 tahun berturut-turut mulai 2016-2019 sebesar >12%. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, yang artinya bahwa masalah *turnover intention* karyawan terjadi di Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya. Salah satu bentuknya adalah adanya beberapa karyawan yang mengundurkan diri sebagai karyawan di Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya.

Mobley dalam Gurning menjabarkan *turnover intention* kedalam 3 aspek yaitu: pikiran untuk keluar dari organisasi, intensi untuk mencari pekerjaan di tempat lain, dan intensi untuk keluar meninggalkan pekerjaan [3].

Tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Toly (2001) ada delapan faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* yaitu : faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional [5]. Mobley menyatakan bahwa ada banyak faktor-faktor yang menyebabkan pegawai berpindah dari sebuah tempat kerja diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasional di tempat karyawan bekerja [1].

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, mengalami lebih sedikit keluhan kerja, mengajukan sedikit keluhan, dan menurunkan tingkat stress [6]. Kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi, akan cenderung memunculkan motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya

ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan [7].

Penelitian oleh Safitri yang berjudul Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *Turnover* pada Guru, menunjukkan sesuatu yang menarik tentang sebuah hubungan yang bersifat negatif secara signifikan antara kepuasan kerja berhubungan dengan Intensi *turnover* [8]. Senada dengan hal tersebut, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ritonaga & Zein dalam jurnalnya yang berjudul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dengan Intensi Keluar Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik. Didalam penelitiannya terdapat sebuah hasil yaitu menunjukkan bahwa, Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* [9].

Berdasarkan kajian teori dan permasalahan, hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gambaran tentang kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan sebagai bahan pertimbangan bagi Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya dalam mengelola masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Laboratorium Parahita Diagnostic Center cabang Dharmawangsa Surabaya sebanyak 98 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala penyusunan psikologi model skala *Likert* pada skala kepuasan kerja dan *turnover intention*. Setiap pernyataan terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Untuk mengukur kepuasan kerja peneliti menggunakan skala adaptasi dari Elmi (2017) dengan hasil uji realibilitas menunjukkan alpha cronbach 0.947. Kuisisioner terdiri dari 25 aitem pertanyaan dengan mempertimbangkan 9 aspek kepuasan kerja yang diungkapkan oleh dengan yang diungkapkan *The Job Satisfaction Survey (JSS) spector* (1985), yaitu: gaji, promosi, supervisi, keuntungan, penghargaan (*reward*), prosedur, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi. Uji validitas 25 aitem yang dilakukan peneliti adalah dalam rentang $p < 0.000-0.001$ ($p < 0.05$) sehingga 25 aitem dinyatakan valid sedangkan uji realibilitas menunjukkan hasil alpha cronbach sebesar 0.975.

Untuk mengukur *turnover intention* karyawan peneliti menggunakan skala adaptasi dari Elmi (2017) dengan hasil uji realibilitas menunjukkan alpha cronbach 0.913. Kuisisioner terdiri dari 6 aitem pertanyaan dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang diungkapkan (Mobley dkk, 1978), yang terdiri dari 3 aspek, yaitu: Berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*), b. Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search*), c. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang (*intention to quit*). Uji validitas 6 aitem yang dilakukan peneliti memberikan hasil $p < 0.000$ ($p < 0.05$) sehingga 6 aitem dinyatakan valid sedangkan uji realibilitas menunjukkan hasil alpha cronbach sebesar 0.749.

Analisis data menggunakan *SPSS 21 for Windows*. Dilakukan uji normalitas dengan Shapiro Wilk dengan nilai signifikansi kepuasan kerja dan *turnover intention* masing-masing 0.202 dan 0.126 ($p > 0.05$) sehingga data terdistribusi normal. Uji linearitas dilakukan dengan Anova Test dengan nilai nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.05$) sehingga memenuhi syarat linearitas. Dengan demikian untuk analisis selanjutnya menggunakan uji korelasi Pearson.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3

A. Hasil penelitian

Tabel 1. Distribusi Subjek Penelitian Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	27	27,6%
Perempuan	71	72,4%
Total	98	100%

Berdasarkan tabel tersebut, distribusi subjek penelitian menurut jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 27 orang dan perempuan berjumlah 71 orang.

Tabel 2. Distribusi Subjek Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17-25 thn (remaja akhir)	23	23,5%
26-35 thn (dewasa awal)	43	43,9%
36-45 thn (dewasa akhir)	27	27,6%
46-55 thn (lansia awal)	4	4,1%
56-65 thn (lansia akhir)	1	1,0%
Total	98	100%

Berdasarkan tabel tersebut, distribusi usia responden sebanyak 23 orang (23,5%) yang berusia antara 17-25 tahun (remaja akhir), 43,9% berusia antara 26-35 tahun (dewasa awal), 27,6% berusia antara 36-45 thn (dewasa akhir), 4,1% berusia antara 46-55 thn (lansia awal), dan 1,0% lainnya berusia antara 56-65 thn (lansia akhir).

Tabel 3. Distribusi Subjek Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 thn	7	7,1%
1-<5 thn	35	35,7%
5-<10 thn	22	22,4%
10-<15 thn	19	19,4%
> 15 thn	15	15,3%
Total	98	100%

Berdasarkan tabel diatas, distribusi subjek penelitian masa kerja <1 thn dengan berjumlah 7 orang, masa kerja 1-<5 thn berjumlah 35, masa kerja 5-<10 thn berjumlah 22, masa kerja 10-<15 tahun berjumlah 19, masa kerja > 15 thn berjumlah 15 yang akan peneliti gunakan sebagai subjek penelitian.

Tabel 4. Distribusi Subjek Menurut Jabatan Karyawan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Tidak diketahui	1	1,0%
Administrasi	6	6,1%
Pelaksana/Analisis/ Lab	17	17,3%
Cleaning Service/security	5	5,1%
Front office/ CS	9	9,2%
Marketing	4	4,1%
Staff/ IT/ HR	22	22,4%
Supervisor	8	8,2%

Pelayanan (perawat/PU)	22	22.4%
Pimpinan dan wakil	4	4.1%
Total	98	100%

Berdasarkan tabel di atas distribusi subjek penelitian menurut jabatan karyawan tidak di ketahui berjumlah 1, bagian administrasi berjumlah 6, bagian pelaksana/analisis/lab berjumlah 17, bagian cleaning service/security berjumlah 5, bagian front office/cs berjumlah 9, bagian marketing berjumlah 4, bagian staf/IT/HR berjumlah 22, bagian supervisor berjumlah 8, bagian Pelayanan (perawat/PU) berjumlah 22, bagian Pimpinan wakil berjumlah 4 yang akan peneliti gunakan sebagai subjek penelitian.

Tabel 5. Tabulasi Silang antara karakteristik demografi responden dengan kategori turnover intention

	Sangat rendah								Sangat tinggi	
	Sangat rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat tinggi	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
6										
17-25 thn (remaja akhir)	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	8	0.0%	14	60.0%
26-35 thn (dewasa awal)	0	0.0%	0	0.0%	3	10.7%	29	70.7%	11	44.0%
36-45 thn (dewasa akhir)	0	0.0%	4	100.0%	19	67.9%	4	9.8%	0	0.0%
46-55 thn (lansia awal)	0	0.0%	0	0.0%	4	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
56-65 thn (lansia akhir)	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
Jenis Kelamin										
Pria	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	17.1%	20	80.0%
Wanita	0	0.0%	4	100.0%	28	100.0%	34	82.9%	5	20.0%
Masa kerja										
<1 thn	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.9%	5	20.0%
1-<5 thn	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	15	36.6%	20	80.0%
5-<10 thn	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	22	53.7%	0	0.0%
10-<15 thn	0	0.0%	0	0.0%	17	60.7%	2	4.9%	0	0.0%
> 15 thn	0	0.0%	4	100.0%	11	39.3%	0	0.0%	0	0.0%
Jabatan										
Tidak diketahui	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%
Administrasi	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	0.0%
Pelaksana/Analisis/ Lab	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.9%	15	60.0%
Cleaning Service/security	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	12.2%	0	0.0%
Front office/ CS	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	8	19.5%	1	4.0%
Marketing	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.8%	0	0.0%
Staff/ IT/ HR	0	0.0%	0	0.0%	4	14.3%	16	39.0%	2	8.0%
Supervisor	0	0.0%	0	0.0%	4	14.3%	4	9.8%	0	0.0%
Pelayanan (perawat/PU)	0	0.0%	0	0.0%	20	71.4%	2	4.9%	0	0.0%
Pimpinan dan wakil	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Berdasarkan tabulasi silang tersebut didapatkan hasil turnover intention sangat tinggi didominasi oleh usia 17-25 tahun (60%), berjenis kelamin pria (80%), masa kerja 1-<5 tahun (80%), dan bekerja di bagian pelaksana/analisis (60%).

Tabel 6. Tabulasi Silang antara karakteristik demografi responden dengan kategori kepuasan kerja

	Sangat rendah								Sangat tinggi	
	Sangat rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat tinggi	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%

6											
17-25 thn (remaja akhir)	0	0.0%	0	0.0%	7	30.4%	16	23.2%	0	0.0%	
26-35 thn (dewasa awal)	0	0.0%	0	0.0%	11	47.8%	31	44.9%	1	16.7%	
36-45 thn (dewasa akhir)	0	0.0%	0	0.0%	4	17.4%	19	27.5%	4	66.7%	
46-55 thn (lansia awal)	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	2	2.9%	1	16.7%	
56-65 thn (lansia akhir)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%	
Jenis Kelamin											
Pria	0	0.0%	0	0.0%	8	34.8%	18	26.1%	1	16.7%	
Wanita	0	0.0%	0	0.0%	15	65.2%	51	73.9%	5	83.3%	
Masa kerja											
<1 thn	0	0.0%	0	0.0%	3	13.0%	3	4.3%	1	16.7%	
1-<5 thn	0	0.0%	0	0.0%	9	39.1%	26	37.7%	0	0.0%	
5-<10 thn	0	0.0%	0	0.0%	6	26.1%	16	23.2%	0	0.0%	
10-<15 thn	0	0.0%	0	0.0%	2	8.7%	15	21.7%	2	33.3%	
> 15 thn	0	0.0%	0	0.0%	3	13.0%	9	13.0%	3	50.0%	
Jabatan											
Tidak diketahui	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%	
Administrasi	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	4	5.8%	1	16.7%	
Pelaksana/Analisis/ Lab	0	0.0%	0	0.0%	8	34.8%	9	13.0%	0	0.0%	
Cleaning Service/security	0	0.0%	0	0.0%	3	13.0%	2	2.9%	0	0.0%	
Front office/ CS	0	0.0%	0	0.0%	3	13.0%	6	8.7%	0	0.0%	
Marketing	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	3	4.3%	0	0.0%	
Staff/ IT/ HR	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	21	30.4%	0	0.0%	
Supervisor	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	7	10.1%	0	0.0%	
Pelayanan (perawat/PU)	0	0.0%	0	0.0%	4	17.4%	15	21.7%	3	50.0%	
Pimpinan dan wakil	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	1	1.4%	2	33.3%	

Berdasarkan tabulasi silang tersebut didapatkan hasil kepuasan kerja sangat tinggi didominasi oleh usia 36-45 tahun (66,7%), berjenis kelamin wanita (83,3%), masa kerja >15 tahun (50%), dan bekerja di bagian pelayanan (50%).

Tabel 8. Hasil Uji Tes Normalitas

	Shapiro Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Kepuasan kerja	0.982	98	0.202
Turnover intention	0.979	98	0.126

Berdasarkan hasil uji normalitas data di atas untuk kepuasan kerja karyawan dan turnover intention diperoleh nilai signifikansi dari uji Shapiro wilk masing-masing sebesar 0.202 dan 0.126 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data total skor variabel kepuasan kerja karyawan dan turnover intention mempunyai distribusi data yang normal. Dengan demikian untuk analisis selanjutnya dapat menggunakan uji korelasi Pearson.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Tabel		Sig.
Turnover intention * Kepuasan Kerja	Linearity	0.001
	Deviation of Linearity	0.915

Berdasarkan hasil uji linieritas data di atas untuk kepuasan kerja karyawan dan turnover intention diperoleh nilai signifikansi untuk Linearity sebesar 0.001 ($p < 0.05$) artinya kedua variabel adalah linier, dengan nilai signifikansi untuk Deviation from linearity sebesar 0.915 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data total skor variabel kepuasan kerja karyawan dan turnover intention memenuhi syarat linieritas. Dengan demikian untuk analisis selanjutnya dapat menggunakan uji korelasi Pearson.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Pearson

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

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 hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang bermakna antara kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention*, demikian sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Nilai koefisien terminasi (R-Square) diperoleh sebesar 0.137 atau 13.7%, artinya besarnya pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* sebesar 13.7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 86.3% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

B. Pembahasan

Sebelum melakukan uji analisis data peneliti melakukan uji persyarata yakni uji normalitas dan uji linieritas dengan hasil data terdistribusi normal dan memenuhi syarat linearitas seperti tergambar pada tabel 7 dan 8. Analisis data dilanjutkan dengan uji korelasi Pearson dengan hasil yang tergambar pada tabel 9. Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang bermakna antara kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention*. Cotton, dkk mengemukakan yang paling sering digunakan indikator keinginan untuk keluar adalah kepuasan kerja [10]. Mobley mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti adalah intensi untuk mencari pekerjaan lain [11]. Menurut Munandar, kepuasan kerja terdapat sebuah efek yang dimana hal tersebut memiliki dampak pada produktivitas, ketidakhadiran (*absentisme*), *turnover*, dan dampak terhadap kesehatan. Dari keempat efek tersebut *absentisme* dan *turnover* merupakan akibat langsung yang muncul akibat ketidakpuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Oleh karena itu apabila kepuasan kerja pada

karyawantinggimakadiharapkan tingkatturnoverdanabsenteisme yang rendah [12]. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Jamal (2015)¹ yang menemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* [13].

Hasil tabulasi silang antara usia responden dengan kategori *turnover intention* pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan dimana semakin muda usia responden (17-25 tahun sebanyak 60% dengan *turnover intention* sangat tinggi, serta 26-35 tahun dengan *turnover intention* tinggi) cenderung mempunyai keinginan untuk *turnover intention* yang lebih tinggi daripada responden yang berusia lebih tua. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Maier yang mengemukakan bahwa pekerja muda mempunyai tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua [14].

Hasil tabulasi silang antara jenis kelamin responden dengan kategori *turnover intention* pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan dimana responden laki-laki (80%) cenderung mempunyai keinginan yang sangat tinggi untuk *turnover intention* daripada responden perempuan. Dikaitkan dengan faktor demografik, Schultz & Schultz mengungkapkan sebagai berikut: ada perbedaan kepuasan kerja pada laki-laki dan perempuan. Perempuan meskipun merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dibandingkan laki-laki antara lain karena adanya diskriminasi dalam hal gaji, pencapaian karir dan wewenang dalam menjalankan tugas, namun perempuan cenderung lebih bisa menerima dan lebih memilih untuk menjalani pekerjaannya dengan baik, daripada berpikir untuk keluar dari perusahaan. Berbeda dengan pemikiran karyawan laki-laki dimana mereka cenderung lebih berani dalam mengambil resiko untuk keluar dari perusahaan, dan bekerja di tempat lain yang dapat memberikan kesempatan yang lebih besar untuk dia bisa berkembang dan meningkatkan kemampuannya lebih tinggi. Sehingga, dapat dipahami apabila *turnover intention* pada laki-laki cenderung lebih tinggi daripada karyawan perempuan [15]. Dijelaskan oleh Wedhaswary dalam Kismono bahwa di masyarakat Indonesia, laki-laki dan perempuan dipersepsikan untuk memenuhi peran yang berbeda di tempat kerja dan di rumah. Oleh karena itu, perbedaan peran ini menciptakan perbedaan keterikatan mereka, laki-laki sangat terikat terhadap kerja sementara perempuan sangat terikat terhadap keluarga [16].

Hasil tabulasi silang antara masa kerja responden dengan kategori *turnover intention* pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan dimana semakin lama masa kerja responden (>15 tahun dengan *turnover intention* rendah 100%) cenderung mempunyai keinginan untuk *turnover intention* yang lebih rendah daripada responden yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hasil ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Prihastuti yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungannya [17].

Hasil tabulasi silang antara jabatan responden pada tabel 5 dengan kategori *turnover intention* menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan dimana responden dengan jabatan kerja yang lebih tinggi cenderung mempunyai *turnover intention* yang lebih rendah daripada responden yang mempunyai jabatan di tempat kerja yang lebih rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ampomah yang menunjukkan promosi jabatan yang rendah (*lack of promotion*) akan berdampak pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan [18]. Hal ini didukung oleh Susilo dalam Caesar yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan perusahaan, maka menurut pertimbangannya karyawan tersebut tidak akan dapat berkembang di masa depan. Jadi kurangnya kesempatan promosi jabatan karyawan tidak memengaruhi kecenderungan karyawan untuk keluar perusahaan, sedangkan beban kerja yang tinggi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar perusahaan [19].

Besarnya pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* sebesar 13.7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 86.3% dapat dipengaruhi oleh faktor yang lain. Sepertipendapat Jewell dan Siegal bahwa faktor penentu *turnover* terbagi menjadi dua bagian yaitu variabel pribadi dan variabel organisasional. di antaranya adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi itu. Sistem

penghargaan dari suatu organisasi adalah pengaruh secara organisasional atau situasional terhadap *turnover*. [20].

IV. SIMPULAN

12 Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan di Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention*, demikian sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Sumbangan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berdasarkan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 13.7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 86.3% dipengaruhi oleh faktor yang lain, seperti: usia, jenis kelamin, profesionalisme, jarak geografis dari tempat kerja, dan sistem penghargaan dari perusahaan. Hasil penelitian guna mempertahankan kepuasan kerja yang sudah tergolong tinggi dan intensitas *turnover* karyawan yang sudah tergolong rendah maka manajemen perusahaan diharapkan mengoptimalkan aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan jaminan sosial, promosi, pengawasan oleh supervisor, rekan kerja. Caranya yaitu: (1) memberikan kenaikan gaji secara berkala bagi karyawan (2) meningkatkan fasilitas untuk karyawan (3) mempromosikan karyawan yang berprestasi (4) mengadakan kegiatan luar ruang atau outbond dengan seluruh karyawan; (4) memberikan pelatihan keterampilan personal dan kompetensi atau keahlian.

Limitasi dari penelitian yang sudah dilakukan yaitu dalam penggunaan populasi peneliti masih di wilayah laboratorium dimana masih banyak populasi yang lebih luas lagi. Saran untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan aspek psikologi lain yang penting untuk diteliti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya karena telah diizinkan untuk melakukan penelitian di tempat tersebut. Selain itu peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada responden karyawan di Parahita Diagnostic Center Cabang Dharmawangsa Surabaya karena telah bersedia memberikan informasi yang menjadi data penelitian ini melalui pengisian kuesioner.

REFERENSI

- [1] Mobley, W., H. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63: 408-414. 1978.
- [2] Asmara, Alfatania. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI Vol.5(2)*. 2017.
- [3] Harris, G. E., & Cameron J. E. Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37 (3), 159-169. 2005.
- [4] Gurning. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover dengan *Organizational Citizenship* pada Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia. *Skripsi*. Digilib UNS. Surakarta. 2010.
- [5] Toly, A. A. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada staf kantor akuntan public. *Jurnal akuntansi dan keuangan*. Vol 3 (2). 2001.
- [6] Manurung. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan, STIKES Widya Husada Semarang. *Skripsi Ekonomi dan Bisnis*. 2012.
- [7] Syahrora. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 20 No. 1*. 2015.

- [8] Safitri, Yulia. (2013). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Guru. *Skripsi*. Surabaya: Fakultas Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.
- [9] Ritoga, Ferdiansyah. Zein, Apriliyani. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dengan Intensi Keluar Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi manajemen Vol.3 No.1 hal 1-14*. STAN
- [10] Moynihan, D. Padandey, S. K. *The Ties Bind : Social Network, Person Organization Value Fit, And Turnover Intention. No.2007-027 page 1-45. Madison. University Of Wistonsin*. 2007.
- [11] Novliandi, Ferry. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Medan : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU. 2007.
- [12] Munandar, A. S.. *Psikologi industridan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia. 2001.
- [13] Jamal Ikhwanto, 2015, Hubungan antara kepuasan kerja dengan intention turnover pada karyawan, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Andriyani Prawitasari. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Turnover intention karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. Dosen Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Dehansen Bengkulu. 2017.
- [15] Andriyani, Prawitasari. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Turnover intention karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. Dosen Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Dehansen Bengkulu. 2017
- [16] Kismono Gugup dkk. 2013. Faktor-faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerja dan Keluarga dan Intensi Keluar karyawan Studi Pada Industri Perbankan Indonesia, *Jurnal Siasat Bisnis* 7(2)
- [17] Schultz D., & Schultz S. E. "Psychology work today", 9th ed, New Jersey: Pearson Education, Inc. 2006.
- [18] Ampomah, Philipina, dan Cudjor, Samuel K. The Effect of Employee Turnover on Organizations (Case Study of Electricity Company of Ghana, Cape Coast). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*. Vol 2(1):21-24. 2015.
- [19] Caesar Rosyad, 2017, Pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Cipta Sarina Vidi, Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- [20] Jewell, L. N. & Siegall, M. Psikologi industri atau organisasi modern. Terjemahan. Arcan, Jakarta. 1998.

Artikel

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	3%
2	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
3	www.researchgate.net Internet Source	2%
4	semnaslppm.ump.ac.id Internet Source	2%
5	journal.uny.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unair.ac.id Internet Source	1%
7	ojs.uho.ac.id Internet Source	1%
8	123dok.com Internet Source	1%
9	digilib.uns.ac.id Internet Source	1%

10	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1 %
11	id.123dok.com Internet Source	1 %
12	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
13	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
14	adoc.pub Internet Source	1 %
15	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On