

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER-INTENTION KARYAWAN KOPERASI DI PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (PERSERODA)

Muhammad Gusti Septiyan Nurhasan* ; Saumira Mamayanti
mhmdgusti18@gmail.com ; saumira90@gmail.com

Program Studi Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olahraga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong
Tel/Fax: (0526) 2022484 Kode Pos: 71571
E-mail: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Turnover intention atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja merupakan salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia. Fenomena ini semakin relevan di era modern, di mana pergeseran tenaga kerja antar perusahaan menjadi lebih dinamis, terutama di kalangan profesional muda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi sebanyak 101 karyawan. Penarikan sampel dilakukan menggunakan rumus *Slovin* sehingga diperoleh 80 responden yang dipilih secara acak. Data dianalisis menggunakan uji statistik yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Koperasi PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) yaitu sebesar 0,048 atau (4,8%), sedangkan 95,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti..

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Slovin*

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (PERSERODA) COOPERATIVE

ABSTRACT

Turnover intention, or the tendency of employees to leave their current organization, is a significant issue in human resource management. This phenomenon is increasingly relevant in the modern era, where workforce shifts between companies are more dynamic, particularly among young professionals. This research aims to analyze the influence of job satisfaction on the turnover intention of employees at the PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Cooperative. A quantitative approach was used, with a population of 101 employees. A sample of 80 respondents was obtained using the Slovin formula and selected through random sampling. Data were analyzed using statistical tests, including validity, reliability, normality, simple linear regression, t-test, and the coefficient of determination. The results indicate that job satisfaction has an influence on the turnover intention of employees at the PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Cooperative. The magnitude of this influence is 0.048 or 4.8%, while the remaining 95.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Job Satisfaction, Turnover Intention, Slovin*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum dapat didefinisikan sebagai suatu proses strategis dan komprehensif dalam mengelola orang-orang dalam organisasi. Ini melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. MSDM berfokus pada optimalisasi potensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sambil juga memenuhi kebutuhan dan aspirasi individu. Proses ini mencakup berbagai fungsi mulai dari perencanaan tenaga kerja hingga pengembangan karir, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. MSDM juga berperan dalam menyelaraskan praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi bisnis yang lebih luas, memastikan bahwa modal manusia organisasi dimanfaatkan secara efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif.

(Katadata.co.id, 2022) "Survei yang dirilis perusahaan perekrutan profesional", Robert Walters 77% pekerja mempertimbangkan untuk mengundurkan diri pada 2021, tetapi 62% pekerja tidak nyaman untuk berhenti tanpa pekerjaan baru. Kesenjangan Persepsi (*Perception Gap*): Hingga 59 % perusahaan mengatakan mereka telah mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan karyawan, 34 % tenaga kerja profesional mengaku tidak menyadari akan upaya itu. Beberapa faktor seperti kenaikan gaji, perubahan tanggung jawab pekerjaan, dan promosi tetap menjadi kunci penting mempertahankan talenta lokal terbaik.

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja saat ini. Ini merupakan indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan kemungkinan seorang karyawan akan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat. Ideal tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda. Ideal *turnover* karyawan yang normal adalah 10% namun angka

tersebut kini dianggap dikesankan terlalu kecil mengingat angkatan kerja baru begitu mudah beralih tempat kerja (Fahrizal & I Wayan Mudiarta Utama, 2017)

Banyak penelitian yang meneliti masalah *turnover intention* karena dampaknya yang signifikan terhadap organisasi. Fenomena ini telah menjadi fokus perhatian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi selama beberapa dekade terakhir. Dalam konteks ini, penulis berusaha untuk menambah literatur yang ada dengan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. Menurut (Ira Masita, 2021) beberapa faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* ialah sebagai berikut: 1) Faktor Individual, 2) Kepuasan Kerja 3) Komitmen Organisasional. Menurut Ni (Ni Nyoman Egarini & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, 2022) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* ialah sebagai berikut 1) Beban Kerja, 2) Stres Kerja, 3) Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian diatas penulis tertarik untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebagai salah satu faktor untuk mempengaruhi *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang di atas maka bisa diidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kenaikan *turnover intention* yaitu:

1. Faktor Individual: Ketidakesesuaian terhadap pekerjaan.
2. Kepuasan Kerja: Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
3. Komitmen Organisasional: Ketidakloyalan terhadap organisasi atau perusahaan.
4. Beban Kerja: Pekerjaan yang berlebihan.
5. Stres Kerja: Tekanan atau kelelahan yang berlebihan saat bekerja.

Karena adanya keterbatasan waktu dan tenaga, tidak semua masalah yang telah diidentifikasi dapat diteliti. Oleh karena itu, diperlukan pembatasan masalah. Berdasarkan

faktor-faktor tersebut, peneliti peneliti mengambil variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Yuli Wiliandari, 2015)

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Azisah Putri Ayu Ningtyas, 2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Astra International Tbk, Honda. Kemudian pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi Mawadati, 2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Perseroan Terbatas Air Minum Tabalong Bersinar (PT. AMTB) Kabupaten Tabalong. PT. AMTB Tabalong berlokasi di Jalan Kamboja Nomor 1, yang terletak di pusat Kecamatan Tanjung. Kecamatan Tanjung sendiri merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah administratif Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, inti permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan

Koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

Manfaat penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pemahaman tentang hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini dapat menjadi referensi akademis untuk mengembangkan konsep dan teori yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya dalam topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang perilaku organisasi. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, peneliti, dan akademisi yang tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut tentang kepuasan kerja dan *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini dapat mendorong penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan metode penelitian yang berbeda.

- b. Perusahaan/Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi berharga bagi PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, perusahaan dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurunkan tingkat *turnover*, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.
- c. Penulis
Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dalam konteks penelitian nyata. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bagian dari perbendaharaan perpustakaan yang bermanfaat untuk kepentingan ilmiah.

TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa penelitian terdahulu yang menguji variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* :

1. (Ni Nyoman Egarini & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, 2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Objek dari penelitian ini ialah karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu memakai informasi lapangan yang

disebarkan untuk semua karyawan SPBU Desa Lokapaksa yang selanjutnya data dianalisis memakai SEM-PLS (*Smart Equation Modeling- Partial Least Square*) terbitan 3.0 menggunakan jumlah responden yang dipergunakan sebesar 36 responden, pemilihan informan memakai teknik sampling jenuh. Akibat penelitian memberikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* di karyawan SPBU Desa Lokapaksa.

2. (H & Atmoko, 2025) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menggunakan metode campuran dan menggunakan teknik probabilitas sampel untuk pengambilan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan wawancara mendalam. Riset ini melibatkan semua karyawan PT X, dengan sampel 142 responden. Data kuantitatif diolah dengan analisis deskriptif kualitatif, dan data kualitatif diolah dengan regresi linear berganda dan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 0,213
3. (Revilia Dian Rismayanti, 2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan Kepuasan Kerja (X), *Turnover Intention* (Z), dan Kinerja Karyawan (Y), serta menjelaskan pengaruh antar variabel Kepuasan Kerja Karyawan, *Turnover Intention* Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).. Yang menjadi populasi peneliti ini yaitu pekerja di PT. Buana Cipta Propertindo dengan populasi penelitian berjumlah 47 orang karyawan. Pada penelitian ini memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert. Kepuasan Kerja Karyawan (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap

- Turnover Intention* Karyawan (Z). Arah hubungan yang negative menunjukkan jika variabel Kepuasan Kerja Karyawan semakin baik atau meningkat maka, variabel *Turnover Intention* Karyawan juga akan semakin menurun di PT. Buana Cipta Propertindo.
4. (Rosa Maria Rostandi & Syamsul Hadi Senen, 2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah, Tbk Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward System* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah, Tbk Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif explanatory survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Catur Sentosa Anugerah Bandung selama penelitian berlangsung. Penentuan sample dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja dan *reward system* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah, Tbk Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan persentasi sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward System* terhadap *Turnover Intention* sebesar 35,8%.
 5. (Dewi Mawadati, Asep Rokhyadi, Permana Saputra., 2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* studi kasus pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri, Temanggung. Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian sampel karena hanya sebagian populasi yang diteliti dengan jumlah responden sebanyak 67 karyawan. Sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri, Temanggung.
 6. (Aulia Putri & Stefanus Rumangkit, 2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*, untuk menguji kepuasan kerja terhadap turnover intention, dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Non-Probability Sampling dengan teknik yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Responden dalam penelitian ini sejumlah 68 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.
1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian MSDM adalah suatu bagian manajemen perusahaan yang mengurus sumber daya manusia secara efektif agar mendapatkan karyawan sesuai kriteria perusahaan. Fungsi MSDM mencakup beberapa kegiatan yang ada di perusahaan seperti, perencanaan, pengangkatan, pemberhentian karyawan, pelatihan, dan lain-lain. MSDM ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan keputusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu, dan masyarakat Egidia (Amalia Putri, 2022)

Menurut (Nurjaman, 2020) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Sistem MSDM yang terdiri dari berbagai elemen MSDM, seperti praktik, merupakan subsistem dari sistem manajemen.
- b. Karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dengan kata lain, mereka adalah sumber daya yang strategis.
- c. Subsistem sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas.
- d. Semua definisi di atas berfokus pada kesesuaian antara MSDM dan strategi manajemen. Para pendukung cara berpikir ini percaya bahwa praktik MSDM yang optimal akan bervariasi dengan strategi manajemen. Mereka menekankan pentingnya bagaimana strategi dan sistem MSDM cocok.
- e. Fokus pada efek yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia Menurut (Flippo dalam Handoko, 2014) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Marbawi Adamy, 2016) :

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)
- f. Pengembangan (*Development*)
- g. Kompensasi (*Compensation*)
- h. Pengintegrasian (*Integration*)
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*)
- j. Kedisiplinan (*Discipline*)
- k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Husaini & Sutarna, 2021) adalah sebagai berikut :

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan prasarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
- d. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

2. Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut (Ahmad Fauzan Rustan, 2018) kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya mereka terima. (Mangkunegara, 2005:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover* (perputaran karyawan), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat

digunakan *Job Descriptive Index* (JDI) yang menurut (Ahmad Fauzan Rustan, 2018) ada lima, yaitu :

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang.
- b. Gaji atau upah yang pantas.
- c. Kondisi kerja yang mendukung.
- d. Rekan sekerja yang mendukung.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah, bagaimana mengukur kepuasan kerja, serta komponen atau elemen apa yang dapat mengukur kepuasan kerja. Menurut (Aji Munandar, 2021) memberikan beberapa cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kepuasan kerja, antara lain :

- a. Pemenuhan Kebutuhan.
- b. Perbedaan.
- c. Pencapaian nilai.
- d. Ekuitas.
- e. Komponen Disposisional/ Genetik.

Menurut (Mona Tiorina Manurung, 2012) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Gaji.
- c. Kesempatan Promosi
- d. Pengawasan (Supervisi)
- e. Rekan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan oleh (Robbins dan Judge dalam Hertanto, 2017) yang meliputi antara lain :

- a. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

- b. Kepuasan terhadap Imbalan

Di mana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

- c. Kepuasan terhadap Supervisi/Atasan
Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

- d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja
Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

- e. Kesempatan Promosi
Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

3. *Turnover Intention*

Pengertian *turnover intention* Menurut (Sidharta, 2011) *turnover intention* adalah suatu bentuk karyawan meninggalkan suatu organisasi dan karyawan berhak menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau keluar dari pekerjaan. Disebagian besar organisasi, niat keluar adalah masalah yang sering muncul. *Turnover intention* yang menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi yang mengacu pada keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan disengaja (Huang & Su, 2016).

Turnover intention merupakan wujud permulaan karyawan meninggalkan pekerjaannya, disebabkan karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan diantaranya kepuasan kerja, keterlibatan dalam suatu pekerjaan itu sendiri, dan komitmen organisasi (Alzayed & Murshid, 2017).

Keinginan berhenti bekerja disebut juga perilaku pengunduran diri yang memiliki beberapa faktor dalam mempengaruhi adanya *turnover intention*. Faktor eksternal yang meliputi peluang kerja yang lebih baik, upah, pendidikan serta pengawasan kemudian adanya faktor internal yaitu faktor yang berasal dari karakteristik individu karyawan misalnya penyesuaian, sikap, minat, lama bekerja dan reaksi personal terhadap pekerjaan seperti beban kerja dan stres kerja (Nair, Mee, & Cheik, 2016).

(Ditya Dwi Novita, 2021)
mengemukakan beberapa aspek dalam *turnover intention* yaitu :

- a. Tingkat kepercayaan, merupakan kondisi kebijakan dan perasaan karyawan terhadap perusahaan.
- b. Kepuasan kerja, merupakan hasil atau pencapaian pekerjaan karyawan yang diapresiasi.
- c. Dukungan manajemen, suatu kondisi diaman karyawan merasa diapresiasi didalam suatu organisasi dalam bentuk kritikan yang membangun, memahami pekerjaan serta mempunyai tujuan yang dalam mencapai pekerjaan.
- d. Perkembangan karir, tanggapan karyawan tentang banyaknya gaji atau upah yang didapatkan untuk terciptanya kepuasan karyawan dengan pencapaian pengembangan karir.
- e. Peningkatan kerja, suatu kondisi karyawan tercapainya pekerjaan dari dulu hingga saat ini.

(Mona Tiorina Manurung, 2012)
mengungkapkan beberapa tahapan yang dilalui seorang karyawan sebelum memutuskan tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang atau berhenti bekerja, adalah :

- a. Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang.
- b. Mengalami *job dissatisfaction* atau *satisfaction*, merupakan pernyataan emosional mengenai tingkat kepuasan dan ketidakpuasan seseorang.
- c. Berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini, salah satu konsekuensi dari ketidakpuasan adalah menstimulasi pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Ada bentuk lain dari *withdrawal* sebagai konsekuensi dari ketidakpuasan yang tidak *se-extreme* keluar dari pekerjaan, seperti; absen dan perilaku kerja yang pasif.
- d. Evaluasi dari manfaat yang mungkin didapatkan dari mencari pekerjaan lain (memperkirakan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan lainnya, evaluasi

terhadap alternatif yang ada, termasuk biaya pencarian) dan biaya yang ditanggung karena keluar dari pekerjaan saat ini (seperti; pertimbangan karena kehilangan senioritas, kehilangan kepangkatan dan lainnya).

- e. Jika ada kesempatan untuk menemukan alternatif dan jika biaya tidak menjadi halangan, yang timbul selanjutnya adalah perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif. Beberapa faktor di luar pekerjaan saat ini juga dapat mempengaruhi pencarian alternatif seperti; pemindahan pasangan ke tempat lain, masalah kesehatan, dan yang lainnya.
- f. Perilaku tersebut kemudian dilanjutkan oleh pencarian yang sesungguhnya. Jika tidak menemukan alternatif, individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainnya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, menarik diri (*withdrawal behavior*).
- g. Jika alternatif tersedia, maka evaluasi alternatif dilakukan. Tiap individu memiliki faktor-faktor yang spesifik untuk mengevaluasi alternatif yang ada.
- h. Evaluasi alternatif yang dilanjutkan dengan membedakan alternatif hasil pilihan dengan pekerjaan saat ini.
- i. Jika alternatif lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini, maka hal ini akan menstimulasi perilaku yang bermaksud untuk keluar dari pekerjaan, yang akan diikuti oleh penarikan diri yang sesungguhnya. Sedangkan jika pekerjaan saat ini lebih baik dari alternatif yang ada, terdapat beberapa kemungkinan perilaku, seperti; individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainnya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi

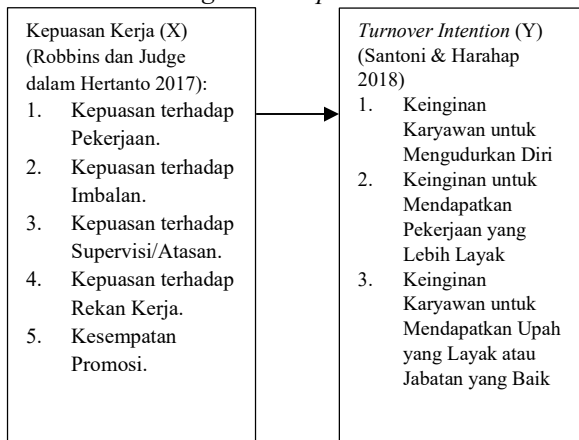
pikiran untuk berhenti, dan menarik diri (*withdrawal behavior*).

Tiga indikator *turnover intention* menurut (Santoni & Harahap 2018) diantaranya yaitu:

- Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dan kesehatan kerja.
- Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak karena mengukur sesuai kemampuan, transportasi, jarak tempuh serta dukungan dari keluarga.
- Keinginan karyawan untuk mendapatkan upah yang layak atau mendapatkan jabatan yang baik, meningkatkan kapasitas individu dan tekad untuk mengembangkan perusahaan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: data diolah, 2025

Hipotesis

- H_0 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intation* karyawan koperasi di PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).
- H_a : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intation* karyawan koperasi di PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

Metode Penelitian

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2018)

pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Sedangkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Adapun alasan memilih metode survei adalah untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden melalui seperangkat pertanyaan terstruktur untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Melalui metode survei, peneliti dapat mengumpulkan informasi secara sistematis mengenai variabel bebas (Kepuasan Kerja) yang diberi simbol X terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*) yang diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan kontrak koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong yang berjumlah 101 orang. Untuk menentukan ukuran sampel, penulis menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin *error* 5%. Didapatkan sampel pada penelitian ini berjumlah 80 responden

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder, dalam rangka ini untuk mendukung data penelitian disamping melalui angket dan wawancara, maka peneliti mendapatkan data *administrative* yang diperoleh dari dokumen-dokumen PT. Air Minum Tabalong Bersinar seperti dokumen peraturan perundangan-undangan, laporan-laporan dan buku-buku yang berkaitan dengan pokok masalah dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi dan kuesioner dengan Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Sangat positif, positif, negatif, sangat

negatif. Dan terakhir sangat baik, baik, tidak baik, sangat tidak baik.

Tabel 1 Pengelompokan berdasarkan metode *Skala Likert*

Penilaian	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Prof. Dr. Sugiyono, 2018)

Teknik Analisis Data

SPSS (*Program Statistical Product and Service Solution*) versi 30 adalah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik yang cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan gra dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya.

Uji yang dilakukan SPSS adalah sebagai berikut:

- Uji Validitas.
- Uji Reliabilitas.
- Uji Normalitas.
- Uji Regresi Linier Sederhana.
- Uji T (Uji Hipotesis).
- Uji Kofisien Determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, diperoleh dengan menyebarkan seperangkat kuesioner kepada para responden yang berjumlah 80 orang. Kuesioner tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut menggunakan metode IBM SPSS Versi 30. Kuesioner yang penulis distribusikan terdiri dari sejumlah pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan variabel Kepuasan Kerja (X) dan Variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y).

- Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki - Laki	53	66%
Perempuan	27	34%
Total	80	100%

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa mayoritas partisipan dalam studi ini adalah pria dengan jumlah 53 orang (setara dengan 66% dari total responden). Sementara itu, partisipan wanita berjumlah 27 orang (mewakili 34% dari keseluruhan). Hasil ini mengindikasikan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki

- Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 3. Daftar Usia Responden

Usia	Jumlah Responde	
	Frekuensi	Presentase
21-30 Tahun	65	81%
31-40 Tahun	14	18%
41-50 Tahun	1	1%
51-60 Tahun	0	0%
Total	80	100%

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Bedasarkan tabel 3 pembagian responden menurut usia, diketahui bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun sebanyak 65 responden (81%), diikuti usia 31-40 tahun sebanyak 14 responden (18%), dan usia 41-50 tahun sebanyak 1 responden (1%). Tidak ada responden yang berusia 51-60 tahun (0%). Pada hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia relatif muda yaitu pada rentang 21-30 tahun.

- Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	52	65%
Diploma	3	4%
Sarjana	22	28%
Magister	3	4%
Total	80	100%

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir yaitu

SMA sebanyak 52 orang atau sebesar 65%, diploma sebanyak 3 orang atau 4%, Sarjana sebanyak 22 orang atau 28%, dan magister sebanyak 3 orang atau 4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA sebanyak 52 orang.

Deskripsi Variabel

a. Uji Deskriptif

Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2018) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini Merujuk pada nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), nilai minimum, dan nilai maksimum.

Adapun variabel-variabel yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup Kepuasan Kerja sebagai variabel X dan *Turnover Intention* sebagai variabel Y yang akan dianalisis secara statistik sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji Deskriptif Kepuasan Kerja (X)

Item pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	80	1	5	1,93	0,839
X.2	80	1	4	1,86	0,759
X.3	80	1	5	2,03	0,886
X.4	80	1	5	2,11	0,968
X.5	80	1	5	1,84	0,818
X.6	80	1	5	1,73	0,763
X.7	80	1	4	1,76	0,767
X.8	80	1	5	1,80	0,770
X.9	80	1	5	2,03	0,914
X.10	80	1	5	2,06	1,023
Total	80	10	47	19,09	6,321

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Adapun hasil total statistik deskriptif variabel Kepuasan Kerja (X) dari 80 data responden mempunyai nilai minimum sebesar 10 dan nilai maksimum sebesar 47 dengan rata-rata (mean) sebesar 19,09 pada standar deviasi yaitu sebesar 6,321. Nilai rata-rata (mean) lebih besar dari standar deviasi artinya

bahwa penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebarannya merata.

Tabel 6. Uji Deskriptif *Turnover Intention* (Y)

Item pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	80	1	5	3,43	1,188
Y.2	80	1	5	3,48	1,292
Y.3	80	1	5	3,00	1,180
Y.4	80	1	5	3,51	1,125
Y.5	80	1	5	3,30	1,152
Y.6	80	1	5	3,13	1,205
Y.7	80	1	5	2,78	1,147
Y.8	80	1	5	2,79	1,219
Y.9	80	1	5	2,10	1,001
Y.10	80	1	5	2,00	0,914
Total	80	10	50	29,50	8,767

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Secara keseluruhan, statistik deskriptif untuk variabel *Turnover Intention* (Y) dari 80 responden menghasilkan nilai total minimum 10 dan maksimum 50, dengan rata-rata 29,50 dan simpangan baku 8,767. Perbandingan antara nilai rata-rata yang lebih besar dari simpangan baku mengindikasikan bahwa distribusi data relatif normal dengan penyimpangan yang rendah, sehingga nilai rata-rata dapat dianggap merepresentasikan keseluruhan data dengan baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan persepsi yang relatif seragam terhadap variabel *turnover intention*.

b. Deskriptif Frekuensi

Deskriptif frekuensi adalah data tabulasi frekuensi dari pernyataan atau instrumen angket yang telah dikumpulkan, kemudian dilakukan rekapitulasi dari angket tersebut sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam mengambil langkah selanjutnya. Adapun deskriptif frekuensi dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

Tabel 7. Deskriptif Frekuensi Kepuasan Kerja (X)

Indikator	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)	Total Poin
X.1	23	47	4	5	1	326
X.2	24	48	3	5	0	331
X.3	20	47	5	7	1	318
X.4	20	41	12	4	3	311
X.5	28	42	6	3	1	333
X.6	32	42	3	2	1	342

X.7	31	41	4	4	0	339
X.8	27	47	2	3	1	336
X.9	24	37	13	5	1	318
X.10	24	40	5	9	2	315

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Dari tabel tersebut juga dapat dilihat distribusi jawaban responden, dimana untuk kategori SS (Sangat Setuju) bernilai 5, S (Setuju) bernilai 4, R (Ragu-ragu) bernilai 3, TS (Tidak Setuju) bernilai 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) bernilai 1. Pernyataan dengan respons yang paling positif adalah X.6 dengan total poin tertinggi yaitu 342 (86%), dimana sebanyak 32 responden menjawab Sangat Setuju dan 42 responden menjawab Setuju. Sementara itu, pernyataan dengan total poin terendah adalah X.4 dengan 311 poin (78%), dimana terlihat adanya jawaban yang lebih bervariasi dengan 12 responden menjawab Ragu-ragu dan beberapa responden menjawab Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 8. Deskriptif Frekuensi *Turnover Intention* (Y)

Indikator	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)	Total Poin
Y.1	5	16	14	30	15	206
Y.2	7	16	8	30	19	202
Y.3	9	19	24	19	9	240
Y.4	5	12	13	37	13	199
Y.5	8	10	22	30	10	216
Y.6	10	15	18	29	8	230
Y.7	11	25	20	19	5	258
Y.8	13	24	16	21	6	257
Y.9	20	44	8	4	4	312
Y.10	22	45	6	5	2	320

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Dari distribusi jawaban responden dapat diamati bahwa untuk item pernyataan Y.10 memiliki nilai total poin tertinggi yaitu 320 (80%), dengan 22 responden menjawab Sangat Setuju (SS) dan 45 responden menjawab Setuju (S). Sementara item pernyataan Y.4 memiliki nilai total poin terendah yaitu 199 (50%), dengan mayoritas responden (37 orang) menjawab Tidak Setuju (TS).

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini data yang telah terkumpul akan dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji t), dan uji kofisien determinasi.

a. Uji Validitas

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *person correlation*. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)-n-2, dengan keterangan n adalah jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 80, maka besarnya df adalah 78 dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh r tabel sebesar 0.2199. Berikut ini adalah hasil uji validitas data untuk variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)

Item	r Hitung	r table (5%)	Keterangan
X.1	0,768	0.2199	Valid
X.2	0,739	0.2199	Valid
X.3	0,814	0.2199	Valid
X.4	0,644	0.2199	Valid
X.5	0,759	0.2199	Valid
X.6	0,772	0.2199	Valid
X.7	0,722	0.2199	Valid
X.8	0,815	0.2199	Valid
X.9	0,666	0.2199	Valid
X.10	0,794	0.2199	Valid

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Dari tabel 9 hasil uji validitas Kepuasan Kerja (X) Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X) adalah valid dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Item	r Hitung	r table (5%)	Keterangan
Y.1	0,827	0.2199	Valid
Y.2	0,760	0.2199	Valid
Y.3	0,863	0.2199	Valid
Y.4	0,746	0.2199	Valid
Y.5	0,794	0.2199	Valid
Y.6	0,854	0.2199	Valid
Y.7	0,805	0.2199	Valid
Y.8	0,799	0.2199	Valid
Y.9	0,589	0.2199	Valid

Y.10	0,525	0.2199	Valid
------	-------	--------	-------

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Dari tabel 10 hasil uji validitas *Turnover Intention* (Y) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) adalah valid dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's alpha* yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya jika *Cronbach's alpha* > nilai signifikansi 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel (Prof. Dr. Sugiyono, 2018)

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X)

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>N of Items</i>	Reliability
Kepuasan Kerja	0,911	10	Reliabel

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>N of Items</i>	Reliability
<i>Turnover Intention</i>	0,921	10	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,911 > 0,6. Maka, variabel Kepuasan Kerja (X) adalah reliabel. Variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,921 > 0,6. Maka, variabel *Turnover Intention* (Y) adalah reliabel. Sehingga item-item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diuji dengan analisis statistik yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS 30 maka didapat *output* pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 13. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
Unstandardized Residual		
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	8,47451329
Most Extreme Differences	Absolute	0,086
	Positive	0,060
	Negative	-0,086
Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,075
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		.200d
99% Confidence Interval	Lower Bound	0,141
	Upper Bound	0,159

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2018), jika nilai signifikansi > 0,05 maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Karena nilai 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau terdistribusi normal. Selain itu, hasil pengujian juga menunjukkan nilai *Test Statistic* sebesar 0,075 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 80 responden. Nilai signifikansi *Monte Carlo* sebesar 0,150 juga mendukung kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai tersebut juga berada di atas batas signifikansi 0,05.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil pengujian regresi linear sederhana menggunakan SPSS 30 ialah sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,962	3,050		11,789	0,000
	Kepuasan Kerja	-0,338	0,152	-0,244	-2,226	0,029
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 14 di atas, hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan koefisien regresi untuk variabel independen Kepuasan Kerja (X) sebesar -0,338 dengan konstanta 35,962. Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 35,962 + (-0,338)X + e$$

Interpretasi model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 35,962 Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen Kepuasan Kerja (X) bernilai 0, maka prediksi *Turnover Intention* (Y) akan berada pada angka 35,962.
- 2) Koefisien regresi variabel X (Kepuasan Kerja) sebesar -0,338 Nilai negatif pada koefisien ini mengindikasikan hubungan terbalik antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada Kepuasan Kerja akan diikuti oleh penurunan *Turnover Intention* sebesar -0,338 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

e. Uji T

Nilai t tabel dengan alpha 5% dan df = jumlah sampel (n) dikurangi jumlah variabel (k) yang digunakan. Nilai tabel sebesar 1.99085, untuk df = n-2, yaitu 80-2 = 78. Adapun hasil pengujian hipotesis (Uji T) sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji T

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,962	3,050		11,789	0,000
	Kepuasan Kerja	-0,338	0,152	-0,244	-2,226	0,029

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 15 di atas pada hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah $0,029 < 0,05$ atau nilai t-hitung $-2,226 < \text{nilai t-tabel} -1.99085$, (Santoso & Singgih, 2017). Menguasai Statistik dengan SPSS. Dalam pengujian hipotesis dengan uji t, baik t hitung bernilai positif maupun negatif, yang dibandingkan dengan t tabel adalah nilai mutlak t hitung. Maka dari teori diatas ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu H_0 , ditolak dan H_a , diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

f. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) dilakukan perhitungan *statistic* dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD). Adapun hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244a	.060	.048	8,529

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: *Output SPSS 30*, Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 16 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,048 atau sebesar 4,8%. Pengujian koefisien

determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *Adjusted R Squared*. (Imam Ghazali, 2018) Sehingga dapat disimpulkan bahwa sangat rendahnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) sesuai dengan Tabel 3.3 Pedoman Koefisien Korelasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 30, analisis statistik deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja (X) menunjukkan variasi yang menarik di antara berbagai indikator. Dari 10 item pernyataan yang dianalisis, nilai mean tertinggi ditemukan pada item X.4 dengan skor 2,11, yang mencerminkan aspek kepuasan terhadap imbalan terkait kesetaraan gaji dengan rekan kerja sejabat. Sebaliknya, nilai mean terendah teridentifikasi pada item X.6 dengan skor 1,73, yang berkaitan dengan kepuasan terhadap motivasi yang diberikan atasan. Secara keseluruhan, total skor variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai mean sebesar 19,09 dengan standar deviasi 6,321. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Koperasi PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) berada pada kategori rendah, dengan penyebaran data yang relatif merata karena nilai mean lebih besar daripada standar deviasi.

Hasil analisis deskriptif untuk variabel *Turnover Intention* (Y) memperlihatkan pola yang berbeda. Nilai mean tertinggi terdapat pada item Y.4 dengan skor 3,51, yang mengukur pengaruh kemudahan transportasi terhadap niat pindah kerja. Sementara itu, nilai mean terendah ditemukan pada item Y.10 dengan skor 2,00, yang berkaitan dengan upaya berkontribusi untuk naik jabatan secara internal. Total skor variabel *Turnover Intention* menunjukkan mean sebesar 29,50 dengan standar deviasi 8,767. Angka ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat

turnover intention yang moderat, dengan kecenderungan bervariasi dalam persepsi mereka terhadap niat untuk keluar dari perusahaan.

Hasil pengujian regresi linear sederhana menghasilkan persamaan regresi $Y = 35,962 + (-0,338)X + e$. Interpretasi dari persamaan ini adalah Konstanta (35,962) menunjukkan bahwa ketika tingkat kepuasan kerja bernilai nol, prediksi *turnover intention* akan berada pada nilai 35,962. 2. Koefisien regresi -0,338 Nilai negatif ini mengkonfirmasi adanya hubungan terbalik antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar -0,338 satuan.

Hasil uji *t* mendemonstrasikan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, dengan nilai *t*-hitung -2,226 yang dibandingkan dengan *t*-tabel -1,99085. Berdasarkan kriteria pengujian statistik, kondisi ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,048 atau 4,8% menunjukkan kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Meskipun pengaruhnya signifikan secara statistik, besaran pengaruh tersebut tergolong sangat rendah. Hal ini mengimplikasikan bahwa 95,2% variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (H & Atmoko, 2025) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 0,213. Pada penelitian yang dilakukan (Rosa Maria Rostandi & Syamsul Hadi Senen, 2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward System* Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah, Tbk Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan persentase sumbangan

pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward System* terhadap *Turnover Intention* sebesar 35,8%,

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Mawadati, Asep Rokhyadi, Permana Saputra, (2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri, Temanggung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai probabilitas value $0,172 > 0,05$ dan nilai T hitung $1,380 < T$ tabel. Pada penelitian (Aulia Putri & Stefanus Rumangkit, 2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan utama sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).
2. Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Koperasi PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) yaitu sebesar 0,048 atau (4,8%), sedangkan 95,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator (X.6) “Atasan saya memberikan motivasi yang mendukung kinerja saya”, memperoleh nilai mean terendah (1,73) dalam variabel kepuasan kerja. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan merasa

kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan mereka. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen PT. Air Minum Tabalong Bersinar untuk mengadakan program pelatihan leadership bagi para supervisor dan manager untuk meningkatkan kemampuan memotivasi bawahan, menerapkan sistem komunikasi yang lebih terbuka antara atasan dan bawahan melalui pertemuan rutin, dan memberikan feedback positif dan konstruktif secara berkala kepada karyawan atas kinerja mereka.

2. Meskipun indikator (X.4) “gaji atau upah saya setara dengan rekan kerja lain yang memiliki jabatan serupa”, mendapat nilai tertinggi dalam variabel kepuasan kerja dengan nilai 2,11 masih berada dalam kategori rendah. Disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian sistem imbalan agar lebih bersaing dengan perusahaan lain, dan menerapkan sistem pemberian bonus atau insentif berdasarkan kinerja untuk meningkatkan motivasi karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator (Y.10) “saya berusaha berkontribusi lebih untuk perusahaan agar bisa naik jabatan secara internal”, memiliki nilai terendah (2,00). Hal ini mengindikasikan kurangnya peluang pengembangan karir bagi karyawan. Disarankan untuk menyusun career path yang jelas untuk setiap posisi dalam perusahaan, dan memberikan kesempatan yang adil bagi semua karyawan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
4. Pada indikator (Y.4) “kemudahan transportasi ke tempat kerja lain memengaruhi niat saya untuk pindah pekerjaan”, mendapat nilai tertinggi dalam variabel *turnover intention* dengan nilai 3,51 meskipun ini faktor eksternal, PT. Air Minum Tabalong Bersinar dapat memberikan tunjangan transportasi bagi karyawan Koperasi.
5. Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi serta penelitian mendatang sebaiknya menambahkan variabel

lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan work-life balance.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fauzan Rustan. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar. 1–7.
- Aji Munandar. (2021). Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tawadhu*, 5(1), 12–24.
- Ardiansyah, Risnita, & M.Syahrani Jailani. (2024). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam*, 2(4), 1–9.
- Aulia Putri, & Stefanus Rumangkit. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Lembaga Penelitian, Pengembangan Pembelajaran & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 229–244.
- Azisah Putri Ayu Ningtyas, Suseno Hadi Purnomo, & Aswar. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I04.P20>
- Dewi Mawadati, Asep Rokhyadi, & Permana Saputra. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18–26.
- Ditya Dwi Novita. (2021). I Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

(Studi Empiris Pada Pt. Synergy Security Services). 1–68.

- Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., & Dra. Sri Hartati, M. S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Egidia Amalia Putri, Ainani Tajriani, Alivianda Syifa, Nurrachmawati, Athaullah Andi Rivai, & Andi Amri. (2022). Penerapan Fungsi Msdm Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Fahrizal, & I Wayan Mudiarta Utama. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kajane Mue Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5405–5431.
- H, P. D. K., & Atmoko, A. W. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Burnout Terhadap *Turnover Intention*. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1267–1278.
<https://doi.org/10.54371/Jiip.V8i2.6816>
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.)*. Universitas Diponogoro.
- Intan Nirmala Sari. (2022, September 17). Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan *Resign*.
<https://katadata.co.id/>
- Ira Masita. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe).
- Marbawi Adamy, Se. , Mm. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh.
- Mona Tiorina Manurung. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang). Universitas Diponegoro., 1–109.
- Ni Nyoman Egarini, & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115–1229.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.
- Revilia Dian Rismayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 1–114.
- Rosa Maria Rostandi, & Syamsul Hadi Senen. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Santoso, & Singgih. (2017). Menguasai Statistik Dengan Spss 24. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Yuli Wiliandari. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ips Ekonomi*, 81–95.