



Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Industri Pengolahan PT ABC

Kayla Leandra Nasution^{*1}, Ratna Meisa Dai², Zaenal Muttaqin³

^{1,2,3}Universitas Padjadjaran, Indonesia

E-mail: kayla20001@mail.unpad.ac.id

Article Info

Article History

Received: 2024-05-07

Revised: 2024-06-27

Published: 2024-07-03

Keywords:

The Great Resignation;

Job Satisfaction;

Turnover Intention;

Contract Employees.

Abstract

This research aims to analyze two concepts, namely job satisfaction and turnover intention by analyzing the influence of job satisfaction on contract employees turnover intention. Apart from that, researchers also carried out separate analysis using descriptive analysis. This type of research is quantitative research with a descriptive verification approach and uses SPSS 25 to analyze the data. Through this research, it is known that the condition of job satisfaction is in the sufficient category and the turnover intention felt by contract employees is known to be in the high score. This research proves that job satisfaction has a significant effect on turnover intention with a negative influence.

Artikel Info

Sejarah Artikel

Diterima: 2024-05-07

Direvisi: 2024-06-27

Dipublikasi: 2024-07-03

Kata kunci:

Pengunduran Diri Massal;

Kepuasan Kerja;

Niat untuk Berhenti;

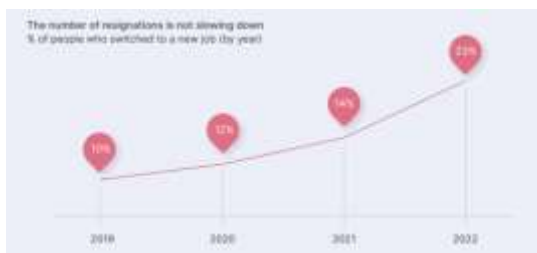
Karyawan Kontrak.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dua konsep, yaitu job satisfaction dan turnover intention dengan menganalisis pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention karyawan kontrak PT ABC. Peneliti juga melakukan analisis secara terpisah dengan analisis deskriptif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif dan menggunakan SPSS 25 untuk analisis data. Melalui penelitian ini diketahui bahwa kondisi job satisfaction berada di kategori cukup dan turnover intention yang dirasakan karyawan kontrak diketahui berada di skor tinggi. Penelitian ini membuktikan bahwa job satisfaction berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention dengan arah pengaruh negatif yang berarti kondisi kepuasan akan mengurangi turnover intention.

I. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, persaingan bisnis di dunia termasuk di Indonesia terus mengalami peningkatan. Di dalam kondisi persaingan usaha yang ketat, organisasi berusaha untuk mempertahankan karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan komponen kunci di semua organisasi karena semakin baik kinerja sumber daya manusia, semakin baik kinerja keseluruhan organisasi (Tahir *et al.*, 2019). Namun, pada kenyataannya perusahaan dihadapkan dengan berbagai isu yang menjadi penghambat salah satunya *turnover*. Pada laporan, diketahui bahwa tingkat *turnover* di Indonesia terus meningkat dari tahun 2019 hingga puncaknya di tahun 2022 (Michael Page, 2023).



Gambar 1. Persentase *Turnover* di Indonesia

Pada zaman ini, perpindahan karyawan sudah menjadi hal lumrah dan mempertahankan loyalitas karyawan menjadi tantangan bagi pihak HR dan perusahaan. Salah satu perusahaan pengolahan juga mengalami fenomena *turnover* yang mana *turnover* ini didominasi oleh karyawan kontrak. Pada perusahaan ini, tingkat *turnover*-nya sudah meningkat selama lima tahun terakhir dan mencapai puncaknya pada tahun 2023. Berikut adalah data *turnover* perusahaan tersebut:

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT ABC

Tahun	Jumlah Turnover	Turnover Rate
2019	38	20,1%
2020	23	11,2%
2021	17	7,7%
2022	55	22,8%
2023	77	35,07%

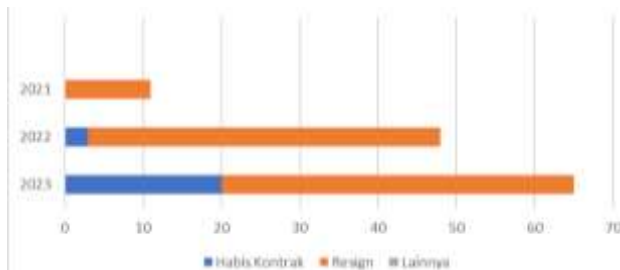
Turnover di dalam industri ideal jika berkisar di bawah 10% dan dikatakan tinggi ketika lebih besar dari 10% per tahunnya (Roseman 1981 dalam Sari *et al.*, 2020). Merujuk pada tabel, diketahui pada 2019, 2020, 2022, dan 2023 berada di atas angka 10% yang mana berarti bahwa *turnover rate* PT ABC berada di atas batas

normal. PT ABC mengklasifikasikan karyawannya berdasarkan status, yakni tetap dan kontrak. Melalui data *turnover* per kategori status karyawan, diketahui bahwa di setiap tahunnya *turnover* karyawan PT ABC didominasi oleh karyawan kontrak dengan perbandingan yang cukup signifikan. Berikut adalah perbandingan *turnover* karyawan tetap dan kontrak:



Gambar 2. Data *Turnover* Berdasarkan Status

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut lagi, peneliti membuat grafik *turnover* karyawan kontrak pada tahun 2021-2023 berdasarkan alasannya, apakah memang habis kontrak atau keluar dengan kemauan sendiri dan tidak menyelesaikan masa kontraknya.



Gambar 3. *Turnover* Karyawan Kontrak berdasarkan Alasan

Secara umum, perilaku *turnover* karyawan bukan suatu hal yang bisa dipantau dengan langsung, tetapi perilaku ini muncul melalui niat. Fenomena tersebut mengacu pada sikap atau keinginan yang muncul dari diri karyawan untuk keluar dari organisasi mereka dan menelusuri pekerjaan lain yang dianggap lebih baik (Anita, 2022). Niat ini disebut *turnover intention*, *turnover intention* diartikan sebagai tendensi atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain berdasarkan keputusannya sendiri (Mobley, 2011 dalam Ansori, 2021).

Dikemukakan oleh Mobley (2011) dalam Ansori (2021), terdapat tiga dimensi *turnover intention*, yakni sebagai berikut:

1. *Thinking of Quitting*

Dimensi ini menggambarkan karyawan dengan tendensi berpikir untuk keluar dari perusahaan. Kecenderungan ini dapat dipengaruhi oleh ketidakpuasan yang diterima dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Pikiran untuk meninggalkan perusahaan juga mengindikasikan bahwa tiadanya hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Hal ini mengakibatkan timbulnya pemikiran untuk meninggalkan tempat kerja yang dapat mengakibatkan tingkat kehadiran di tempat kerja menurun.

2. *Intention to Search*

Dimensi ini mengacu kepada semakin meningkatnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain di luar perusahaan tempat ia bekerja saat ini. Hal ini dapat dilihat melalui intensitas mencari pekerjaan dan diakibatkan oleh ketidakpuasan serta faktor lainnya yang membuat karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

3. *Intention to Quit*

Dimensi ini menggambarkan karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya. Karyawan berniat jika telah mendapatkan informasi akurat terkait pekerjaan yang menurutnya lebih baik, cepat atau lambat karyawan akan membuat keputusan untuk tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Turnover intention sendiri ialah awalan terjadinya *turnover* yang sebenarnya. *Turnover intention* seringkali diteorikan sebagai sebab langsung dari *turnover*. (Mowday et al., 1982; Steel & Ovalle, 1984; Tett & Meyer, 1993 dalam Ladelsky & Lee, 2022). *Turnover intention* merupakan tahap terakhir dalam proses pengambilan keputusan sebelum karyawan mengundurkan diri dari suatu organisasi. Penelitian empiris telah membuktikan bahwa *turnover intention* mempengaruhi berlangsungnya *turnover* aktual (Bothma & Roodt 2013; Byrne 2005 dalam Chung et al., 2020) dan merupakan prediktor waktu nyata dari *turnover* yang sebenarnya (Muliawan et al., 2009 dalam Chung et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian biasanya menggunakan *turnover intention* daripada *turnover* adalah bahwa karyawan dengan cermat mempertimbangkan keputusan untuk berpindah, dan lebih efektif untuk mengumpulkan data dari karyawan yang masih

bekerja saat ini tentang niat mereka untuk mengundurkan diri daripada melacak mereka untuk mengetahui alasan mereka keluar dari pekerjaan (Chung et al., 2020).

Job satisfaction menjadi prediktor terbaik dalam menganalisis *turnover intention* karyawan (Robbins & Judge, 2022). *Job satisfaction* mengacu kepada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini muncul berdasarkan persepsi mereka tentang pekerjaan (Gibson et al., 2012). *Job satisfaction* didefinisikan sebagai berikut menurut Spector (2012):

"Job satisfaction is simply how people feel about their jobs and different aspects of their jobs. It is the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs."

Berdasarkan definisi di atas, diketahui bahwa *job satisfaction* merupakan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan aspek-aspek yang dalam pekerjaannya. *Job satisfaction* merupakan sejauh mana individu menyukai (puas) atau tidak menyukai (tidak puas) terhadap pekerjaannya. Menurut Spector (2012), dapat dinyatakan sembilan dimensi dari *job satisfaction* yang meliputi dimensi-dimensi berikut:

1. *Satisfaction with pay*

Dimensi ini mengacu kepada kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan dan kenaikan gaji secara berkala. Kepuasan terhadap gaji dipengaruhi oleh bagaimana gaji seseorang dibandingkan dengan gaji orang lain dalam pekerjaan yang sama dibandingkan dengan gaji orang pada umumnya.

2. *Satisfaction with promotional opportunities*

Dimensi ini mengacu kepada kepuasan karyawan terhadap kesempatan untuk dipromosikan. kepuasan terhadap kesempatan promosi yang dicirikan oleh, kesempatan promosi yang besar, keyakinan untuk dapat dipromosikan, kepercayaan terhadap kesempatan untuk maju di perusahaan, dan yang terakhir kepuasan terhadap kesempatan promosi secara keseluruhan.

3. *Satisfaction with fringe benefits*

Dimensi ini mengacu kepada kepuasan karyawan terhadap tunjangan. Dimensi ini mengacu kepada kepuasan terhadap tunjangan secara keseluruhan, kesesuaian tunjangan dibandingkan di tempat lain, keadilan tunjangan yang diterima, kesesuaian tunjangan yang diterima.

4. *Satisfaction with contingent rewards*

Dimensi ini mengacu kepada hal-hal yang dijanjikan oleh perusahaan sebagai imbal balik atas kinerja karyawannya dan tidak hanya berbentuk uang. Kepuasan terhadap reward dapat dilihat oleh rekognisi yang didapat atas pekerjaan, banyaknya penghargaan yang diterima, perasaan dihargai, perasaan diapresiasi dengan baik sesuai dengan kinerja yang telah disumbangkan.

5. *Satisfaction with supervision*

Dimensi ini mengacu kepada persepsi karyawan terkait dukungan yang diterima dari *supervisor* pada organisasi. Karyawan akan puas dengan supervisornya apabila diberikan dukungan dalam mencapai tujuannya. Penting bagi atasan untuk membina hubungan yang baik dengan bawahannya karena akan memberikan dampak yang positif kepada perusahaan.

6. *Satisfaction with operating conditions*

Dimensi ini mengacu kepada kepuasan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang mengarah ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan. kerja. Kondisi kerja yang buruk (penuh tekanan dan ketidakadilan) akan menghasilkan emosi negatif dapat menjadi stimulan timbulnya perilaku karyawan yang bertentangan dengan kepentingan organisasi.

7. *Satisfaction with co-workers*

Dimensi ini mengacu kepada kepuasan karyawan terhadap rekan kerjanya. Dimensi ini penting karena karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya di kantor sehingga hubungan sosial dengan rekan kerja menjadi penting di hidup mereka.

8. *Satisfaction with nature of work*

Dimensi ini mengacu pada tipe pekerjaan yang dilaksanakan yang berkaitan dengan keberartian pekerjaan, kesenangan dalam melakukan pekerjaan, dan rasa bangga terhadap pekerjaan.

9. *Satisfaction with communication*

Dimensi ini mengacu kepada kepuasan karyawan terhadap komunikasi yang berlangsung di perusahaan. Komunikasi mengacu kepada pemberian informasi kepada karyawan. Komunikasi antara atasan dan karyawan dapat membuahkan informasi

terkait apakah staffnya puas dan bahagia dengan pekerjaannya atau tidak.

Job satisfaction penting untuk dimiliki oleh karyawan karena pekerja yang tidak bahagia berkemungkinan untuk keluar dari pekerjaannya. (Green dalam Celbis, 2023). Fenomena turnover intention karyawan muncul sebagai konsekuensi negatif dari ketidakberhasilan menciptakan job satisfaction (Mobley 2011; Agha et al., 2017; Habib et al., 2014 dalam Anita et al., 2022). Tingkat *job satisfaction* memiliki peran kunci dalam mempertahankan karyawan, terlebih bagi karyawan dengan talenta tinggi. Karyawan berkepuasan rendah lebih memungkinkan untuk keluar dari organisasi karena mereka berharap akan mendapat pekerjaan yang lebih memuaskan (Oosthuizen et al., 2019).

Pernyataan-pernyataan tersebut diperkuat dari beberapa penelitian terdahulu dimana hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh dari job satisfaction terhadap turnover intention (Pradipto & Nabila, 2021; Siregar et al., 2021; Nugroho et al., 2020; Ansori, 2021; Tegar et al., 2022; Ladelsky & Lee, 2022). Tingkat *job satisfaction* memiliki peran kunci dalam mempertahankan karyawan, terlebih bagi karyawan dengan talenta tinggi. Karyawan berkepuasan rendah lebih memungkinkan untuk keluar dari organisasi karena mereka berharap akan mendapat pekerjaan yang lebih memuaskan (Oosthuizen et al., 2019). Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian terdahulu, *job satisfaction* dapat dinyatakan aspek yang berperan penting terhadap tingkat *turnover intention*. Pada PT ABC diketahui bahwa delapan belas dari dua puluh dua karyawan kontrak tidak memiliki persepsi yang baik terhadap aspek-aspek pada pekerjaannya padahal *job satisfaction* merupakan aspek kunci yang perlu diperhatikan dalam mempertahankan karyawan.

Dengan demikian, peneliti berniat untuk menjadikan fenomena yang terjadi pada PT ABC dengan menganalisis *job satisfaction* dan *turnover intention* secara terpisah dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, penelitian didasarkan pada filsafat positivisme melalui penentuan populasi dan sampel, pengumpulan data instrumen, analisis data dengan metode statistik, dengan tujuan akhirnya yaitu pengujian hipotesis. (Azwar,

2020). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan atau menjelaskan, penelitian deskriptif juga digunakan untuk melihat hubungan keterlibatan atau sebab akibat antarvariabel (Ghozali, 2016). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan verifikatif. Pendekatan verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran atas suatu fenomena. (Hardani, 2020).

Populasi berarti kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki karakteristik tertentu bersama yang membedakannya dengan kelompok subjek lain (Azwar, 2020). Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan kontrak PT ABC dengan jumlah 102 karyawan. Populasi ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui kondisi *job satisfaction* dan *turnover intention* pada karyawan aktif PT ABC yang berstatus kontrak secara spesifik menyesuaikan urgensi dan fenomena yang terjadi.

Secara singkat, sampel merupakan sebagian dari populasi (Azwar, 2020). Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan metode slovin dengan alasan populasi yang dimiliki sudah pasti. Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah:

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

Sumber: Neolaka (2014)

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e= Tingkat kesalahan

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil nilai $e = 5\%$. Maka dari itu, perhitungan jumlah responden yang akan diambil untuk diteliti untuk karyawan kontrak sebagai berikut:

$$n = \frac{102}{1 + 102(0.05)^2} = \frac{102}{1 + 0,255} = \frac{102}{1,255} 81,2$$

Berdasarkan kalkulasi di atas, ditentukan sampel penelitian yang diambil sebanyak 81,2 yang dibulatkan menjadi 82, sehingga banyaknya sampel yang diperlukan adalah 82 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode probability sampling. Metode probability sampling berarti teknik pengambilan sampel yang memberikan

peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, teknik yang dipilih untuk digunakan adalah teknik stratified random sampling. Stratified random sampling dilakukan dengan cara membagi populasi yang ada menjadi beberapa kelompok sesuai dengan klasifikasi dengan mendasarkan diri pada kebutuhan, relevansi, dan keselarasan dengan tujuan studi. Sampel diperoleh dari kategori yang telah ditetapkan atau tersedia sebelumnya. Pendekatan ini dikenal sebagai stratified sampling, di mana sampel diambil dari kelompok-kelompok tertentu yang telah ditentukan. (Saragih et al., 2021).

Tabel 2. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

Divisi	Jumlah	Hitungan	Sampel
Eng & QC	13	$13 \times 0,8$	10
Finance	3	$3 \times 0,8$	2
HRD GA	6	$6 \times 0,8$	5
HSE	3	$3 \times 0,8$	2
Logistic	1	$1 \times 0,8$	1
Rep. Mgmt	1	$1 \times 0,8$	1
Operations	59	$59 \times 0,8$	48
Planner	2	$2 \times 0,8$	2
Purchasing	3	$3 \times 0,8$	2
Sales	9	$9 \times 0,8$	7
Utility	2	$2 \times 0,8$	2
Total	102	82	82

Sebelum kuesioner disebarakan dilakukan uji validitas. validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Bila skor tiap butir berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu maka menunjukkan bahwa alat pengukur tersebut valid (Sanusi, 2011). Setelah itu, dilakukan juga uji reliabilitas. uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dapat memberikan data yang reliable. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable apabila jawaban responden dinilai stabil dan konsisten terhadap pernyataan yang diberikan (Janna, 2021).

Setelah lolos uji validitas dilakukan uji asumsi klasik sebagai syarat uji regresi linear sederhana. Uji normalitas memiliki tujuan untuk membuktikan apakah variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah antar variabel tersebut berbentuk linear atau tidak. Jika hubungan tidak linear maka model regresi tersebut akan bias di saat melakukan prediksi terhadap variabel dependen (Santoso, 2012).

Setelah lolos uji asumsi klasik, dilakukan uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Peneliti menggunakan regresi linear sederhana dalam penelitian ini dengan tujuan mengetahui arah dari hubungan antarvariabel, apakah hubungannya positif atau negatif. Analisis regresi juga bertujuan untuk meramalkan perubahan nilai variabel dependen terhadap variabel independen jika nilainya dinaikkan atau diturunkan. Lalu, memprediksi nilai variabel dependen, apakah nilainya mengalami kenaikan dan penurunan. Uji t adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas di dalam model regresi memiliki pengaruh secara individual terhadap variabel terikat. Ghozali (2016). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Job Satisfaction (X) berpengaruh terhadap variabel dependen Turnover Intention (Y).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Setelah dilakukan analisis deskriptif pada variabel *job satisfaction* ditemui fakta bahwa kondisi *job satisfaction* pada karyawan kontrak berada pada kategori tinggi namun cenderung masuk ke kategori rendah. Berikut tabel hasil rekapitulasinya:

Tabel 3. Hasil Jawaban Variabel *Job Satisfaction*

Dimensi	Skor	Rerata	Kategori
<i>Satisfaction with Pay</i>	793	2,41	Cukup
<i>Satisfaction with Promotional Opportunities</i>	954	2,9	Cukup
<i>Satisfaction with Supervision</i>	1189	3,62	Tinggi
<i>Satisfaction with Fringe Benefits</i>	683	2,38	Cukup
<i>Satisfaction with Contingent Rewards</i>	917	2,79	Cukup
<i>Satisfaction with Operating Conditions</i>	961	2,92	Cukup
<i>Satisfaction with Co Workers</i>	1212	3,69	Tinggi
<i>Satisfaction with Nature of Work</i>	1080	3,29	Tinggi
<i>Satisfaction with Communication</i>	1163	3,54	Tinggi
Total	5333	3,06	Tinggi

Kategori tinggi yang diperoleh dari hasil keseluruhan sebenarnya sangat mendekati ke peringkat yang lebih rendah, yakni cukup. Terdapat empat dimensi yang memperoleh nilai tinggi, sedangkan lima lainnya memperoleh nilai cukup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi "satisfaction with co-workers" mendapatkan skor tertinggi, diikuti oleh "satisfaction with supervision," "satisfaction with communication," dan "satisfaction with nature of work." Semua dimensi ini dikategorikan baik hingga sangat baik, didukung oleh hubungan harmonis antar karyawan, kompetensi rekan kerja, supervisor yang adil dan perhatian, serta komunikasi yang jelas dan transparan.

Namun, beberapa dimensi menunjukkan kepuasan yang kurang memadai, yaitu "satisfaction with fringe benefits", "satisfaction with pay", "satisfaction with contingent rewards", "satisfaction with promotional opportunities", "satisfaction with operating conditions". Karyawan merasa kurang puas dengan tunjangan, gaji, penghargaan, kesempatan promosi, dan kondisi operasional.

Kesimpulannya, dimensi dengan kepuasan tinggi biasanya lebih berkaitan dengan *the people* atau orang-orang di organisasi. Adapun dimensi dengan kepuasan rendah lebih berkaitan dengan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan. Dimensi-dimensi dengan kondisi baik perlu dipertahankan dan dikembangkan, sementara dimensi dengan kepuasan rendah memerlukan perhatian dan perbaikan segera untuk menghindari dampak negatif dan meningkatkan kondisi kerja karyawan.

Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* didapatkan hasil akhir kondisi *turnover intention* pada karyawan kontrak berada di kategori tinggi dengan nilai 3,44.

Tabel 4. Hasil Jawaban Variabel *Turnover Intention*

Dimensi	Skor	Rerata	Kategori
<i>Thinking of Quitting</i>	1135	3,46	Tinggi
<i>Intention to Search</i>	868	3,52	Tinggi
<i>Intention to Quit</i>	1104	3,51	Tinggi
Total	3107	3,44	Tinggi

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai tanggapan responden yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk variabel *turnover intention* adalah sebesar 3,44 di mana termasuk ke dalam kategori tinggi karena berada di rentang 3,01-4,00 (Sugiyono, 2012).

Penelitian menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* di PT ABC berkategori tinggi di semua indikator 1) *Intention to search*, banyak karyawan kontrak berniat mencari pekerjaan lain dan sebagian besar sudah aktif melakukannya. 2) *Thinking of quitting*, mayoritas karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan, menunjukkan ketidakpuasan kerja. 3) *Intention to quit*, banyak karyawan ingin meninggalkan perusahaan dan sudah menemukan alternatif pekerjaan. Secara keseluruhan, ketiga dimensi ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* di PT ABC tinggi, dan perlu upaya perbaikan

dari pihak HR untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan niat karyawan untuk berhenti.

Setelah melakukan analisis pada *job satisfaction* dan *turnover intention* secara terpisah, peneliti lanjut melakukan uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh dari *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Tabel 5. Hasil Output SPSS

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.8636 ^a	.405	.397	6.939
a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction				

Melalui data tersebut diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada R square adalah 0,434. Koefisien determinasi (KD)= $R^2 \cdot 100\%$ sehingga dengan nilai R Square sebesar 0,404 maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 40,4%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berkontribusi terhadap *turnover intention* sebesar 40,4 % Sementara 60,6% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Berpondasikan pada interpretasi koefisien determinasi yang dikemukakan oleh Riduwan (2010) maka dengan persentase sebesar 40,4%, variabel independen dalam penelitian ini atau *job satisfaction* memiliki pengaruh yang sedang terhadap variabel dependen, yakni *turnover intention*.

Di samping itu, didapat persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = \alpha + \beta X$ Sehingga berdasarkan output di atas dapat diketahui:

1. α merupakan angka konstan dari Unstandardized Coefficients. Nilainya sebesar 56.140 yang artinya jika variabel *job satisfaction* tidak dilakukan atau bernilai 0 maka tingkat variabel *turnover intention* sebesar 56.140.
2. β merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi). Nilainya sebesar -0,241. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel *job satisfaction*, tingkat *turnover intention* berkurang sebesar 0,241. Mengacu kepada nilai koefisien regresi yang negatif, dapat dikatakan bahwa variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention* berpengaruh secara negatif. Sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 56.140 + (-0,241)X$

Gambar 6. Hasil Uji Hipotesis T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.140	3.339		16.811	<.001
Job Satisfaction	-.241	.033	-.636	-7.375	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hipotesis menguji antara variabel job satisfaction terhadap turnover intention Hasil pengujian menunjukkan nilai thitung -7.375 > dari nilai ttabel -1,99045 dan nilai p-value kurang dari 0,001 < 0,05 sehingga hipotesis penelitian ini diterima. Jika nilai thitung yang diperoleh hasilnya negatif, maka keputusan pengambilan hipotesis diterima dengan kriteria nilai - thitung < - ttabel (Priyatno, 2023). Hal itu membuktikan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh terhadap turnover intention dengan arah pengaruh yang negatif.

B. Pembahasan

Turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti atau pindah kerja secara sukarela, dan merupakan prediktor utama terjadinya turnover aktual. Penelitian ini menggali turnover intention pada karyawan kontrak PT ABC karena lebih efektif dalam mengumpulkan data tentang niat mengundurkan diri dibanding melacak yang sudah berhenti.

Hasil analisis menunjukkan skor turnover intention 68,8% (kategori tinggi). Seluruh dimensi turnover intention (thinking of quitting, intention to search, intention to quit) berkategori tinggi, dengan intention to search memiliki skor tertinggi. Ini menunjukkan banyak karyawan sedang mencari pekerjaan baru, mengindikasikan keinginan kuat untuk keluar.

Turnover intention berakar dari ketidakpuasan kerja. Job satisfaction pada karyawan kontrak menunjukkan nilai 61,2% (kategori baik cenderung cukup memadai). Dari sembilan dimensi job satisfaction, empat dimensi (satisfaction with co-workers, supervision, communications, nature of work) berkategori tinggi, sementara lima lainnya (fringe benefits, pay, contingent rewards, promotional opportunities, operating conditions) hanya cukup memadai.

Hasil uji t menunjukkan job satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Ketidakpuasan kerja menjadi penyebab utama turnover intention. Manajemen dan HR perlu meningkatkan

kepuasan kerja pada aspek-aspek yang kurang memadai untuk mengurangi turnover intention dan mencegah dampak negatifnya seperti penurunan kinerja dan biaya tinggi.

Penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan hubungan negatif antara job satisfaction dan turnover intention. Pihak HR diharapkan segera menyikapi isu ini dan mengambil langkah perbaikan demi mempertahankan karyawan kontrak dan kemajuan perusahaan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan membuktikan hal-hal berikut:

1. Skor keseluruhan mengenai *job satisfaction* berada dalam kategori baik, tetapi cenderung cukup. Ini menunjukkan bahwa beberapa aspek masih perlu diperbaiki, terutama kepuasan dengan gaji, tunjangan, *rewards*, kondisi kerja, dan peluang promosi. Aspek yang sudah baik seperti kepuasan dengan supervisi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi harus dipertahankan dan terus dimonitor perkembangannya.
2. Skor mengenai *turnover intention* menerangkan bahwa semua dimensi (thinking of quitting, intention to search, intention to quit) termasuk dalam kategori tinggi, dengan "intention to search" menjadi yang paling tinggi. Ini menunjukkan bahwa banyak karyawan kontrak sedang aktif mencari pekerjaan baru, mencerminkan tingginya niat untuk keluar.
3. *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya peningkatan *job satisfaction* akan menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, penurunan *job satisfaction* akan meningkatkan *turnover intention*.

B. Saran

Untuk menanggapi fenomena ini, peneliti memberikan beberapa saran:

1. Perusahaan harus fokus pada aspek tunjangan yang dianggap paling kurang oleh karyawan. apabila nanti sumber daya telah mencukupi, perusahaan dapat mengatasi perbedaan tersebut dengan menyediakan benefit plan yang fleksibel dibandingkan dengan satu paket manfaat untuk semua karyawan. Benefit plan ini disebut *cafeteria style plan* yang

menyediakan alternatif dimana mereka dapat memilih jenis dan jumlah benefit yang diinginkan. Contohnya, membiarkan karyawan menyerahkan hari liburnya untuk mendapatkan gaji lebih atau membeli hari libur tambahan dengan imbalan pengurangan gaji.

2. Komunikasi yang jelas tentang kondisi keuangan perusahaan dan alasan di balik masalah penggajian dapat mengurangi ketidakpuasan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memberikan pengalaman yang berarti dapat membantu meretensi karyawan.
3. Perusahaan harus meningkatkan frekuensi penghargaan dan apresiasi, termasuk program penghargaan bulanan seperti "employee of the month". HR juga harus mendorong atasan untuk memberikan afirmasi positif kepada bawahan mereka secara rutin.
4. HR harus mengomunikasikan standar promosi dengan lebih jelas dan mengaitkan pelatihan dengan peluang promosi. Memberikan materi terkait perencanaan karir juga dapat membantu karyawan memahami dan merencanakan jenjang karir mereka
5. Fokus utama perusahaan harus pada aspek-aspek dengan urgensi tinggi seperti gaji, tunjangan, kesempatan promosi, kondisi kerja, dan penghargaan. Jika sumber daya terbatas, peningkatan aspek yang sudah baik seperti supervisi, rekan kerja, komunikasi, dan perancangan pekerjaan juga penting. Program bonding untuk mengasah kerja sama tim sangat direkomendasikan.

Peneliti juga mengakui keterbatasan penelitian ini dan memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan lebih dari satu variabel untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Variabel seperti komitmen organisasional, employee engagement, dan motivasi karyawan dapat diteliti.
2. Penelitian ini mungkin berbeda hasilnya pada industri lain mengingat situasi, kondisi, dan tipe pekerjaan yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

Ahmet Hakan Ozkan, M. E. (2020). Antecedents of turnover intention: a meta-analysis study

in the United States. *EM Ekonomie a Management*, 93-110.

Andrew Fernando Pakpahan, A. P. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.

Anita Ariyani, A. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex - Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.

Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung. *Jurnal SOLMA*, 12-21.

Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. (2018). Semarang: Universitas Diponegoro.

Ahmet Hakan Ozkan, M. E. (2020). Antecedents of turnover intention: a meta-analysis study in the United States. *EM Ekonomie a Management*, 93-110.

Andrew Fernando Pakpahan, A. P. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.

Anita Ariyani, A. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex - Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.

Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung. *Jurnal SOLMA*, 12-21.

Fred Luthans, B. C. (2021). *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach* 14th edition. Information Age Publishing, Inc.

Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif& kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*. Rangkasbitung: Yoga Pratama.

Green, F. (2010). Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*, 897-903.

- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik Bandung*: Remaja Rosda Karya.
- R.M. Oosthuizen, M. C. (2019). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*.
- Raymond Noe, J. H. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management* 6th Edition.
- Riduwan, A. &. (2010). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Alfabeta.
- Rusdin Tahir, R. A. (2019). Employee Competencies and Compensation Strategies as Company's Strategic Effort to Escalate Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology* 6th Edition. Florida: John Wiley & Sons, Inc.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior* Fifteenth Edition. London: Pearson Education.