

Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan

Achmad Fadli¹, Muhammad Ali Adriansyah², Dian Dwi Nur Rahmah³

^{1,2,3}Department of Psychology, University of Mulawarman, Indonesia

Article Info

Article history:

Received 03/01/2022

Revised 20/01/2022

Accepted 15/02/2022

Keywords:

Job satisfaction;
Turnover intention;
Employee

ABSTRACT

Job satisfaction that is appropriate an expected by employee is loyal to the regulation and goals of the organization. This study aims to determine the correlation between job satisfaction on turnover intention in employee for regional enterprise of warehousing and miscellaneous business in Samarinda. This study used quantitative approach. Research subjects were all 30 employees of regional enterprise of warehousing and miscellaneous business in Samarinda and were then selected by using the technique of saturation sampling. The data obtained in this study are using by turnover intention and job satisfaction scale. Research data analyzed with a pearson r correlation analysis test and the partial correlation test. The results showed that there was a correlation between job satisfaction and turnover intention with a correlation coefficient (r) of -0.653 with a significance value of $p = 0.000 (<0.05)$ which means that the two variables have a strong correlation, but show a negative correlation direction.

ABSTRAK

Kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan setiap karyawan yaitu loyal terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka sedikit keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan Perusahaan Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PDPAU yang berjumlah 30 orang dan dipilih menggunakan teknik saturation sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala intensi turnover dan kepuasan kerja. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis berupa pearson r correlation dan uji korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap intensi turnover yaitu dengan koefisien korelasi (r) sebesar -0.653 dengan nilai signifikansi $p = 0.000 (< 0.05)$ yang artinya bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat.

Kata kunci

Kepuasan kerja;
Intensi turnover;
Karyawan

Corresponding Author :

Achmad Fadli

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman
Email: fadliahm1801@gmail.com

PENDAHULUAN

Dunia bisnis dan organisasi di Indonesia telah berkembang pesat, yang telah menarik banyak pakar dari berbagai bidang ilmu untuk ikut serta dalam perkembangannya, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi. Adanya unsur manusia dalam dunia industri dan organisasi menyebabkan psikologi tidak pernah kehilangan objeknya dan akan terus memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dari segi sumber daya manusia (Melky, 2015).

Fenomena yang sering terjadi biasanya ditandai dengan penurunan kinerja yang dialami perusahaan akibat berbagai kondisi dan perilaku karyawan. Salah satu perilaku yang menyebabkan hal tersebut terjadi adalah *turnover intention* (keinginan untuk keluar dari pekerjaan), yaitu pergerakan pekerja untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. *Turnover* juga dianggap sebagai tindakan karyawan mengundurkan diri, keluar dari unit perusahaan, pemutusan hubungan kerja, atau kematian anggota perusahaan. Intensi *turnover* yang tinggi akan berdampak negatif bagi perusahaan, hal ini akan menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian perusahaan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yaitu berupa biaya pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan hingga biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (Simamora, 2010).

Kota Samarinda khususnya PDPAU (Perusahaan Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha) adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang terbentuk melalui Perda Nomor 18 tahun 2008 Tentang Pembentukan Perusda Pergudangan dan Aneka Usaha Kota Samarinda. Tujuan didirikannya yaitu untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian masyarakat, menambah pendapatan Asli Daerah (PAD), serta menyelenggarakan aneka usaha.

PDPAU memiliki beberapa permasalahan internal yaitu permasalahan keuangan dalam perusahaan tersebut yang menyebabkan PDPAU tidak mampu melunasi semua gaji para karyawannya, sehingga banyak para karyawan yang melakukan *turnover*. PDPAU beberapa kali mengalami *bleeding* bahkan kondisinya sangat kritis dengan indikasi menanggung beban yang cukup besar terhadap pengeluaran gaji karyawan, pengembangan usaha yang macet, beban utang yang besar, dan kondisi psikologis karyawan yang mengalami demotivasi kerja (Sartika, 2014).

Di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur terdapat dua perusahaan daerah (Perusda) dan dua Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), PDPAU adalah salah satu dari perusahaan daerah tersebut sedangkan perusahaan lainnya yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), sedangkan BUMD yaitu Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dan Bank Kaltim-Tara. Diantara perusahaan-perusahaan daerah tersebut hanya PDPAU yang mengalami tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, hal tersebut disebabkan PDPAU Kota Samarinda mengalami masa kritis dan pada akhirnya secara bertahap 28 karyawan PDPAU telah dirumahkan dan perusahaan membuat keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Mobley (2011) memberikan batasan intensi *turnover* sebagai keinginan individu untuk berhenti dari anggota suatu organisasi. Tinggi rendahnya intensi *turnover* seseorang terkait dengan karakteristik individunya. Karakteristik meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk melakukan *turnover*, salah satunya berhubungan dengan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, hal tersebut kemudian dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Variabel yang berhubungan

dengan kepuasan kerja diantaranya tipe pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan komunikasi dengan rekan kerja, apabila semua hal tersebut dapat terpenuhi maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan timbul dengan baik (Robbins & Judge, 2009).

Faktor lainnya juga terdapat motivator atau kondisi intrinsik yang bila terpenuhi akan menimbulkan motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik, menunjukkan bahwa setiap karyawan tidak akan puas hanya dengan terpenuhinya kebutuhan dasar tetapi akan tetap berusaha memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi (Larasati, dkk 2021).

Masalah kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering terjadi dan bersifat mendasar, yang dirasakan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dan berusaha mencari pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik dari tempat kerjanya sebelumnya. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan memunculkan pemikiran seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Waspodo, dkk 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Mujiati dan Dewi (2016) dengan judul “Faktor-faktor yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan dalam Organisasi” menunjukkan bahwa intensi turnover tidak dapat dihindari dan tidak dapat dianggap sebagai masalah kecil yang justru berdampak pada citra organisasi dan selanjutnya perlu dikaji kembali. Penelitian lain yang dilakukan oleh Elmi (2017) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, namun terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dengan hubungan korelasi yang tinggi namun negatif, artinya terdapat hubungan yakni apabila kepuasan kerja semakin

rendah maka intensi turnover akan semakin meningkat.

Penelitian ini berfokus pada variabel kepuasan kerja dengan intensi turnover pada subjek karyawan Perusahaan Daerah PDPAU (Perusahaan Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha) Kota Samarinda. Berkenaan dengan fenomena intensi turnover pada karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Perusahaan Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha (PDPAU) Kota Samarinda.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Ho: Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan Perusahaan Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha (PDPAU) Kota Samarinda.
2. H1: Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan Perusahaan Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha (PDPAU) Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, dan penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010).

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif disebut juga dengan statistik deduktif, yaitu statistik yang berkaitan dengan metode atau cara menggambarkan atau mendeskripsikan data sehingga mudah dipahami dengan membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik. Sementara itu, statistik inferensial disebut

juga sebagai statistik induktif, yaitu statistik yang berkaitan dengan cara menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan ciri atau karakteristik suatu populasi.

Subyek Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha (PDPAU) Kota Samarinda yang berjumlah 30 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala intensi turnover yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Mobley, 2011) meliputi *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Kemudian pada skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Luthans, 2011) meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Skala disusun menggunakan bentuk likert dengan empat pilihan alternatif jawaban meliputi, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Hasil validitas dari skala intensi turnover yang terdiri dari 42 butir aitem dan terbagi menjadi tiga aspek, menunjukkan bahwa dari 42 butir terdapat 3 butir aitem yang gugur dan 42 aitem yang valid dan didapatkan nilai alpha sebesar 0.964 sehingga dalam hal ini skala intensi turnover dinyatakan andal. Hasil validitas dari skala kepuasan kerja yang terdiri dari 24 butir aitem dan terbagi menjadi enam aspek, menunjukkan bahwa dari 24 butir terdapat 2 butir aitem yang gugur dan 22 aitem yang valid dan didapatkan nilai alpha sebesar 0.888 sehingga dalam hal ini skala kepuasan kerja dinyatakan andal.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *pearson r correlation*, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan dari variabel bebas (kepuasan kerja) dengan satu variabel terikat (intensi turnover).

Sebelum uji hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis parametrik yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas, yang kemudian dilanjutkan menggunakan uji hipotesis *pearson r correlation* dan uji korelasi parsial. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 25.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDPAU (Perusahaan Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha). Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh, dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang. Karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan

Usia	Jumlah	Persentase
25 – 30	9	30%
31 – 35	6	20%
36 – 40	3	10%
41 – 45	5	16.6%
46 – 60	7	7
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa subjek penelitian didominasi karyawan PDPAU dengan usia 25 sampai 30 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 30%.

Tabel 2. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	73.4%
Perempuan	8	26.6%
Total	30	100

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian yaitu karyawan PDPAU didominasi oleh karyawan

dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 73.4%.

Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	7	23.3%
SMP	4	13.4%
SMA	7	23.3%
D3/Sarjana	12	40%
Total	30	100

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa subjek penelitian didominasi oleh

karyawan lulusan D3/Sarjana yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40%.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	P	Keterangan
Intensi Turnover	0.943	0.111	Normal
Kepuasan Kerja	0.956	0.242	Normal

Pada tabel 4 menunjukkan hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel intensi *turnover* menghasilkan nilai $Z = 0.943$ dan $p = 0.111 > 0.05$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir intensi *turnover* adalah normal. Kemudian

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai $Z = 0.956$ dan $p = 0.242 > 0.05$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir kepuasan kerja adalah normal.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kepuasan Kerja – Intensi Turnover	1.612	4.17	0.222	Linier

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat disimpulkan bahwa, hasil uji linieritas antara variabel intensi *turnover* terhadap kepuasan

kerja menunjukkan f hitung (1.612) $<$ f tabel (4.17) dan p (0.222) $>$ (0.05) yang berarti data dinyatakan linier.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Pearson R Correlation

Variabel	R pearson	P	Keterangan
Kepuasan Kerja – Intensi Turnover	-0.653	0.000	Korelasi Kuat

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil analisis uji *pearson r correlation* dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0.653 dengan nilai signifikansi $p = 0.000 (< 0.05)$ yang artinya bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat, namun menunjukkan

arah korelasi yang negatif. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* atau sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *turnover*.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Thinking of Quitting (Y1)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Pekerjaan itu Sendiri (X ₁)	-0.403	0.361	0.027	Korelasi Sedang
Gaji (X ₂)	-0.535	0.361	0.002	Korelasi Sedang
Promosi (X ₃)	-0.481	0.361	0.007	Korelasi Sedang
Supervisi (X ₄)	-0.552	0.361	0.002	Korelasi Sedang
Rekan Kerja (X₅)	-0.627	0.361	0.000	Korelasi Kuat
Kondisi Kerja (X ₆)	-0.577	0.361	0.001	Korelasi Sedang

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa aspek rekan kerja (X₅) dengan aspek *thinking of quitting* (Y₁) diperoleh nilai r hitung sebesar $-0.627 > r$ tabel sebesar 0.361 ,

dengan nilai p sebesar $0.000 < 0.050$. Hal ini menunjukkan aspek rekan kerja (X₅) mempunyai korelasi yang kuat dengan aspek *thinking of quitting* (Y₁).

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Intention to Search (Y2)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Pekerjaan itu Sendiri (X ₁)	-0.342	0.361	0.065	Korelasi Lemah
Gaji (X ₂)	-0.427	0.361	0.018	Korelasi Sedang
Promosi (X ₃)	-0.390	0.361	0.033	Korelasi Lemah
Supervisi (X ₄)	-0.454	0.361	0.012	Korelasi Sedang
Rekan Kerja (X₅)	-0.482	0.361	0.007	Korelasi Sedang
Kondisi Kerja (X ₆)	-0.444	0.361	0.014	Korelasi Sedang

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa aspek rekan kerja (X₅) dengan aspek *intention to search* (Y₂) diperoleh nilai r hitung sebesar $-0.482 > r$ tabel sebesar 0.361 ,

dengan nilai p sebesar $0.007 < 0.050$). Hal ini menunjukkan aspek rekan kerja (X₅) mempunyai korelasi yang sedang dengan aspek *intention to search* (Y₂).

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Intention to Quit (Y3)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Pekerjaan itu Sendiri (X ₁)	-0.462	0.361	0.010	Korelasi Sedang
Gaji (X₂)	-0.704	0.361	0.000	Korelasi Kuat
Promosi (X ₃)	-0.477	0.361	0.008	Korelasi Sedang
Supervisi (X ₄)	-0.597	0.361	0.000	Korelasi Sedang
Rekan Kerja (X ₅)	-0.591	0.361	0.001	Korelasi Sedang
Kondisi Kerja (X₆)	-0.709	0.361	0.000	Korelasi Kuat

Pada tabel 9 dapat disimpulkan bahwa aspek gaji (X₂) dengan aspek *intention to*

quit (Y₃) diperoleh nilai r hitung sebesar $-0.704 > r$ tabel sebesar 0.361 dengan nilai p

sebesar $0.000 < 0.050$, hal ini menunjukkan aspek gaji (X_2) mempunyai korelasi yang kuat dengan aspek *intention to quit* (Y_3). Kemudian pada aspek kondisi kerja (X_6) dengan aspek *intention to quit* (Y_3) diperoleh nilai r hitung sebesar $-0.709 > 0.361$, dengan nilai p sebesar $0.000 < 0.050$, hal ini menunjukkan aspek kondisi kerja (X_6) mempunyai korelasi yang kuat dengan aspek *intention to quit* (Y_3).

PEMBAHASAN

Koefisien korelasi (r) diketahui sebesar -0.653 , yang artinya bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat, namun menunjukkan arah korelasi yang negatif. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* atau sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *turnover*. Faktor individual yang mempengaruhi intensi *turnover* meliputi usia, jenis kelamin, Pendidikan, status perkawinan, status kepegawaian, dan masa kerja (Mobley, 2011).

Karyawan PDPAU Kota Samarinda didominasi oleh karyawan yang berada pada usia 30 tahun keatas sekaligus sudah lama bekerja di perusahaan tersebut dan banyaknya karyawan yang sudah menikah. Usia karyawan berhubungan terbalik dengan intensi *turnover* karena semakin terbatasnya kesempatan alternatif pekerjaan bagi karyawan yang berusia tua, sehingga karyawan yang lebih tua mempunyai intensi *turnover* yang lebih rendah daripada karyawan yang berusia muda.

Karyawan yang sudah menikah memiliki intensi *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan yang masih lajang, karena ada peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan menjadi lebih berharga dan penting. Menurut Affandi dan Basukianto (2014), *turnover*

intention yang tinggi belum tentu membuat karyawan akan melakukan *turnover*, rendahnya Tindakan *turnover* karyawan meskipun *turnover intention* yang tinggi menunjukkan bahwa *turnover intention* mengarahkan *turnover* agar dilakukan dengan menunggu waktu dan kesempatan yang tepat.

Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan atau pegawai tidak memutuskan untuk melakukan *turnover* meskipun *turnover intention* yang tinggi adalah karena terikat kontrak, pensiun, dukungan rekan kerja, merasa tidak etis apabila keluar dari pekerjaan, karir, insentif, prestis, sulit mencari pekerjaan, dan ikatan kekeluargaan. Menurut Suwandi & Utomo (2011), kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan setiap pegawai atau karyawan yaitu loyalitas atau cinta terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka sedikit keinginan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya atau lebih mengutamakan pekerjaannya akan dapat mengurangi resiko adanya intensi *turnover* pada karyawan.

Pada hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa aspek rekan kerja (X_5) memiliki korelasi yang kuat dengan aspek *thinking of quitting* (Y_1). Rekan kerja dapat memiliki dampak langsung pada kesejahteraan psikologis. Dukungan rekan kerja sangat penting ketika melihat variasi harian dalam konflik keluarga pekerjaan, karena rekan kerja berpotensi berinteraksi pada frekuensi tinggi setiap hari. Dukungan sosial rekan kerja diantaranya ialah dukungan emosional, dukungan instrumental atau dukungan yang bersifat nyata, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan (Sarafino & Smith, 2011).

Hasil analisis korelasi parsial yang kedua menunjukkan bahwa aspek rekan kerja (X_5) memiliki korelasi yang sedang dengan aspek *intention to Search* (Y_2).

Rekan kerja adalah teman yang menjadi tempat seseorang selalu berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat menemukan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi nyata dari dalam pekerjaan. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan sosial, oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat (Robbins & Judge, 2006).

Kemudian, pada hasil analisis korelasi parsial pada aspek gaji (X_2) dan aspek kondisi kerja (X_6) memiliki korelasi yang kuat dengan aspek *intention to Quit* (Y_3). Singh & Loncar (2010), mengemukakan bahwa kepuasan gaji merupakan hal utama yang berkaitan dengan atasan dan karyawan. Bagi karyawan, gaji merupakan sesuatu yang jelas dan penting dalam memenuhi kebutuhan ekonominya, dan kepuasan gaji juga dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dalam suatu organisasi. Kemudian beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain tersedianya fasilitas yang memadai dan ruang kerja yang bersih, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kerja (Bangun, 2012)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan Perusahaan Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha (PDPAU) Kota Samarinda.

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan penelitian. Keterbatasan penelitian ini adalah tidak dapat digeneralisasikan. Suatu hasil penelitian yang akan digeneralisasikan harus meneliti objek yang sama, misalnya pada berbagai perusahaan daerah lain dalam satu

penelitian. Perlu adanya tambahan variabel lain yang perlu diteliti untuk dapat menjelaskan lebih mendalam tentang fenomena intensi *turnover*, seperti gaya kepemimpinan, resiliensi, beban kerja, stres kerja dan komitmen organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan Perusahaan Daerah Pergudangan dan Aneka Usaha (PDPAU) Kota Samarinda.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu disarankan untuk meneliti subjek di Perusda lain selain PDPAU Kota Samarinda agar hasil penelitian yang didapatkan lebih spesifik dan beragam. Selain itu disarankan untuk mencantumkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan intensi *turnover* agar dapat menjelaskan lebih dalam lagi mengenai fenomena intensi *turnover*. Terakhir, disarankan untuk meneliti seluruh Perusda dalam sekali penelitian dengan menggunakan *purposive sampling* agar subjek memiliki karakteristik sehingga hasil temuan penelitian menjadi lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, L., & Basukianto. (2014). Kontradiksi hubungan antara *turnover intention* dengan *turnover*: kajian penyebab tingginya *turnover intention* dan tidak berpengaruhnya *turnover intention* terhadap *turnover*. *Jurnal Telaah Manajemen*, 2 (1), 13-25.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. PT Rineka Cipta.

- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Elmi, S. (2017). *Hubungan kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan bank bni di kota malang*. (skripsi). Diakses dari <https://eprints.umm.ac.id>.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Psikoborneo*, 9 (4), 783-798.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach, 12th Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Ejournal Psikologi*, 3(3), 694-707.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Forum Manajemen*, 14(2), 56-63.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. (2009). *Organizational behaviour, 13th Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- _____. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarafino, E. P., & Smith, T., W. (2011). *Health psychology biopsychosocial interactions, 7th Edition*. New Jersey: John Wiley.
- Sartika, D. (2014). Analisis kebijakan penyehatan perusahaan daerah pergudangan dan aneka usaha (PDPAU) Kota Samarinda. *Widyariset*, 17(1), 147-162.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction, and turnover intention. *Relations Industrielles*, 65 (3), 470-488.
- Suwardi., & Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, 5 (1), 75-86.