



## **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensitas Turnover Karyawan Cv. Sumber Harapan Tani Di Kecamatan Serbajadi**

### ***The Correlation of Job Satisfaction With Intention Turnover Cv. Sumber Harapan Tani In Kecamatan Serbajadi***

**Diky Reza Saragih\* & M. Fadli Nugraha**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan intensitas turnover pada karyawan di CV. Sumber Harapan Tani. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 47 orang dan sampel sebanyak 47 orang, peneliti menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover dilihat dari nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) yang memiliki nilai  $-0,725$  dengan  $p$  atau signifikansinya  $0,000 < 0,050$ , yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover diterima. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yang memiliki nilai  $0,526$ , hal ini setara dengan  $52,6\%$ , artinya adalah bahwa kepuasan kerja pada karyawan berkontribusi sebesar  $52,6\%$  terhadap turnover karyawan. Dalam penelitian ini kepuasan kerja pada karyawan tergolong rendah, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh ( $37,98$ ) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik ( $50$ ). Selanjutnya diketahui bahwa turnover pada karyawan di CV. Sumber Harapan Tani tergolong tinggi, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh ( $66,15$ ) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik ( $52,5$ ).

**Kata Kunci:** Job Satisfaction; Turnover; Employees

#### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the correlation between job satisfaction and turnover at CV. Sumber Harapan Tani. This research method uses quantitative methods. The population of this study was 47 people and a sample of 47 people, the researchers used a total sampling technique. Based on the results of data analysis using the correlational analysis method, it is known that there is a significant negative correlation between job satisfaction and turnover seen from the coefficient value ( $R_{xy}$ ) which has a value of  $-0.725$  with  $p$  or significance  $0.000 < 0.050$ , which means the hypothesis which states that there is a correlation a negative and significant correlation between job satisfaction and turnover accepted. Likewise with the value of the determinant coefficient ( $R^2$ ) which has a value of  $0.526$ , this is equivalent to  $52.6\%$ , meaning that job satisfaction for employees contributes  $52.6\%$  to turnover employee. In this study, job satisfaction of employees is low, based on the empirical average value obtained ( $37.98$ ) which is greater than the hypothetical average value ( $50$ ). Furthermore, it is known that turnover in CV. Sumber Harapan Tani is classified as high, it is based on the empirical average value obtained ( $66.15$ ) which is greater than the hypothetical average value ( $52.5$ ).*

**Keywords:** Job Satisfaction; Turnover; Employees

How to Cite: Saragih, D.R. & Nugraha, F. (2025) Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensitas Turnover Karyawan Cv. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serbajadi. JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi, 4(2): 63-70

\*E-mail: [dickvrezasaragih099@gmail.com](mailto:dickvrezasaragih099@gmail.com)

ISSN 2830-5833 (Online)

## PENDAHULUAN

Fenomena turnover karyawan menjadi isu krusial dalam dunia kerja modern (Zakaria & Akuntansi, 2023). Mobilitas tenaga kerja yang tinggi seringkali menimbulkan konsekuensi serius terhadap stabilitas dan keberlangsungan organisasi. Turnover tidak hanya berarti pergantian individu dalam suatu posisi, tetapi juga berdampak pada efektivitas organisasi secara menyeluruh (Akmal & Rislisa, 2018; Jimad, 2011; Weisbach, n.d.). Perusahaan harus menanggung biaya perekrutan, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru, di samping hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan lama. Kondisi ini dapat menurunkan produktivitas serta menimbulkan ketidakpastian di lingkungan kerja (Kristanti et al., 2015).

Di Indonesia, isu turnover semakin mengemuka seiring meningkatnya dinamika dunia usaha. Persaingan antar perusahaan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja kompeten semakin ketat, terutama di sektor usaha yang berbasis jasa maupun produksi (Chairiza et al., 2018; Mullen et al., 2018). Banyak perusahaan mengeluhkan kesulitan mempertahankan karyawan yang telah dilatih, karena adanya tawaran kerja yang dianggap lebih menjanjikan dari perusahaan lain. Turnover yang tinggi tidak hanya mencerminkan adanya ketidakpuasan karyawan, melainkan juga menunjukkan lemahnya sistem manajemen sumber daya manusia dalam organisasi (Saragih, 2023).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi turnover adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif maupun negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, mencakup aspek gaji, kesempatan promosi, supervisi, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja (Silalahi et al., 2022; Yani, 2016). Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover menjadi penting agar perusahaan dapat menyusun strategi retensi karyawan yang efektif.

CV. Sumber Harapan Tani yang berlokasi di Kecamatan Serbajadi menjadi salah satu contoh perusahaan yang menghadapi masalah turnover. Berdasarkan data lapangan, pada tahun 2020 tercatat 7 dari 54 karyawan bagian produksi melakukan turnover dengan persentase sebesar 14,89%. Tingginya angka ini menunjukkan adanya indikasi persoalan dalam kepuasan kerja. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan hak sebagaimana mestinya, termasuk tunjangan hari raya, serta keterbatasan dalam pengembangan karier. Kondisi ini memunculkan rasa tidak puas yang kemudian berdampak pada keputusan sebagian karyawan untuk mengundurkan diri.

Fenomena tersebut semakin jelas apabila dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang serupa di wilayah yang berdekatan. Perusahaan tersebut justru berhasil menjaga stabilitas karyawannya, bahkan mampu memberikan kesempatan promosi internal sehingga karyawan merasa dihargai dan berkembang. Perbedaan kondisi ini memperkuat asumsi bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menekan intensitas turnover.

Turnover karyawan yang tinggi menimbulkan kerugian baik dari sisi finansial maupun non-finansial. Perusahaan harus mengalokasikan anggaran tambahan untuk perekrutan dan pelatihan, sementara efektivitas kerja menurun karena adanya proses adaptasi karyawan baru (Abdillah, 2012; ERTÜRK, 2022; He et al., n.d.). Lebih jauh, turnover juga menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif, menurunkan motivasi, serta menghambat pencapaian target produksi. Oleh sebab itu, penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan turnover karyawan pada CV. Sumber Harapan Tani menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menegaskan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover. Hairiah et al. (2017) dalam artikelnya *The Influence of Job Involvement and Job Satisfaction Toward Turnover Intention on Employees of PT. Global Nikel Multiguna Tangerang* menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selanjutnya, penelitian oleh Kurnia (2018) berjudul *Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel* yang dipublikasikan dalam *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, menegaskan bahwa ketidakamanan kerja dan rendahnya kepuasan kerja mendorong karyawan untuk berpindah kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa

aspek psikologis dan kepuasan kerja merupakan prediktor kuat turnover intention, khususnya di industri perhotelan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Chung, Jung, dan Sohn (2017) dalam *Safety Science* berjudul *A Moderated Mediation Model of Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention for Airport Security Screeners*. Penelitian ini menekankan bahwa kepuasan kerja dapat menurunkan pengaruh negatif stres kerja terhadap turnover intention. Dengan kata lain, meskipun stres kerja tinggi, karyawan tetap bertahan apabila tingkat kepuasannya memadai.

Ketiga penelitian tersebut secara konsisten membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan turnover intention. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, semakin kecil kemungkinan ia melakukan turnover. Namun, penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan turnover di sektor agribisnis, khususnya pada CV. Sumber Harapan Tani, masih jarang dilakukan. Hal ini membuka ruang penting bagi penelitian ini untuk memberikan kontribusi baru.

Berdasarkan gambaran di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensitas turnover pada karyawan CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serbajadi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperkuat kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai peran kepuasan kerja dalam memengaruhi turnover. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi retensi karyawan, misalnya melalui peningkatan sistem penghargaan, pengembangan karier, serta perbaikan lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga memberikan dampak nyata bagi keberlangsungan dan stabilitas perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah kuesioner yang terdiri atas dua buah skala pengukuran, yaitu: 1. Skala turnover 2. Skala kepuasan kerja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional, yaitu mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lemah tidaknya dan kuat lemahnya hubungan antar variabel yang terkait dalam suatu objek atau subjek yang diteliti. Adapun pada penelitian ini untuk mencari hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan turnover pada karyawan bagian produksi. Peneliti menggunakan analisis statistik untuk metode analisis data dengan statistik korelasi yaitu dari pearson. Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover pada karyawan PT. Sumber Harapan Tani di Dusun 1 Desa Tanjung Harap Kec Serba Jadi.

Tabel 1. Penyebaran skala Kepuasan Kerja

No	Aspek-aspek	Nomor Item		Total
		Favourabel	Unfavourabel	
1	Pekerjaan Itu Sendiri	1, 2, 20	3, 7, 8	6
2	Gaji	13	12	2
3	Kesempatan Untuk Maju (Promosi)	4, 14	15, 16	4
4	Pimpinan	5, 6,	19, 20	4
5	Rekan Kerja	17, 18	9, 10	4
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

Tabel 2. Penyebaran skala intensitas turnover

No	Aspek-aspek	Indikator-indikator	Nomor Item		Total
			Favourabel	Unfavourabel	
1	Berfikir Untuk Berhenti	Sering absen	1, 2	3, 4	4
		Malas mengerjakan pekerjaan	5, 6	7, 8	4
2	Niatan Untuk Mencari	Mencari pekerjaan yang lebih baik	9, 10	11, 12	4

		Membandingkan gaji ditempat lain	13, 14	15, 16	4
3	Niatan Untuk Berhenti atau Tinggal	Kerja mulai terasa tidak nyaman	17, 18	19, 20	4
		Berfikir menghindari pekerjaan	21, 22	23, 24	4
Total			12	12	24

Kedua skala disusun berdasarkan skala psikologi dengan model skala likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau favorable dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau unfavorable. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni "SS (Sangat Sesuai)" diberi nilai 4, jawaban "S (Sesuai)" diberi nilai 3, jawaban "TS (Tidak Sesuai)" diberi nilai 2 dan jawaban "STS (Sangat Tidak Sesuai)" diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban "SS (Sangat Sesuai)" diberi nilai 1, jawaban "S (Sesuai)" diberi nilai 2, jawaban "TS (Tidak Sesuai)" diberi nilai 3 dan jawaban "STS (Sangat Tidak Sesuai)" diberi nilai 4.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program Microsoft Excel yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 for windows.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode tryout terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah karyawan yang bekerja di devisi parking business dan tidak ditemukan sampel lain sesuai dengan karakteristik pada perusahaan yang lain. Pada metode tryout terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang udah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.

Berdasarkan data skala kepuasan kerja menunjukkan dari 20 pernyataan terdapat 20 aitem yang valid dengan skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda) > 0,3; dan tidak ada item yang gugur. Berikut ini adalah tabel distribusi aitem-aitem dari skala kepuasan kerja setelah setelah uji validitas:

Tabel 3. Skala kepuasan kerja setelah uji validitas

NO.	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 20	-	3, 7, 8	-	6
2.	Gaji	13	-	12	-	2
3.	Kesempatan untuk maju	4, 14	-	15, 16	-	4
4.	Pimpinan	5, 6	-	19, 20	-	4
5.	Rekan kerja	17, 18	-	9, 10	-	4
Total		10	-	10	-	20

Setelah diketahui validitas aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan). Indeks reliabilitas yang diperoleh skala kepuasan kerja sebesar = 0.873, artinya skala kepuasan kerja sebagai alat ukur dikategorikan handal.

Berdasarkan data uji skala intensitas turnover menunjukkan dari 24 butir pernyataan terdapat 21 aitem yang valid dengan skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda) > 0,3; dan ada 3 aitem yang gugur yaitu 4, 13, dan 21 karena aitem yang gugur memiliki skor

Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda) < 0,3. Berikut ini adalah tabel distribusi aitem-aitem dari skala intensitas turnover setelah diuji validitas:

Tabel 4. Skala Intensitas Turnover setelah uji validitas

No	Aspek-aspek	Nomor Item				Total
		Favourabel		Unfavourabel		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Berfikit Untuk Berhenti	1, 2	-	3	4	4
		5, 6	-	7, 8	-	4
2	Niatan Untuk Mencari	9, 10	-	11, 12	-	4
		14	13	15, 16	-	4
3	Niatan Untuk Berhenti atau Tinggal	17, 18	-	19, 20	-	4
		22	21	23, 24	-	4
Total		10	2	11	1	24

Setelah diketahui validitas aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan). Indeks reliabilitas yang diperoleh skala intensitas turnover sebesar = 0.912, artinya skala intensitas turnover sebagai alat ukur dikategorikan handal.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasional. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabelnya, dimana analisis korelasional digunakan untuk analisis hubungan variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu intensitas turnover. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yakni variabel kepuasan kerja, dan intensitas turnover yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linearitas. Pengujian asumsi dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 23.

Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa kepuasan kerja dan intensitas turnover, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,05$  sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Sujarweni, 2014).

Tabel 5. Uji normalitas

Variabel	Rerata	SD	K-S	P	Ket.
Kepuasan Kerja	37,98	5,998	0.155	0.076	Normal
Intensitas Turnover	66,15	8,585	0.159	0.064	Normal

Berdasarkan uji lineritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas X (kepuasan kerja) mempunyai hubungan yang linearitas dengan variabel terikat (intensitas turnover). Sebagai kriterianya, apabila  $p < 0.05$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear (Riadi, 2016). Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji linearitas

Korelasi	F	P	KETERANGAN
X - Y	132,170	0.000	Linier

Keterangan:

X = Kepuasan Kerja

Y = Intensitas Turnover

p = Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensitas turnover dilihat dari nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) = -0,725 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya ada hubungan negative antara

kepuasan kerja dengan intensitas turnover semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat turnover pada karyawan.

Tabel 7. Analisis Korelasional

Statistik	Koefisien (Rxy)	Koef. Det. (R <sub>2</sub> )	P	BE%	Pearson correlation	Sig	Ket
X - Y	-0,725	0.526	0.000	52,6%	-0,725	0.000	Sig

Keterangan:

X	=	Kepuasan Kerja
Y	=	Intensitas Turnover
Rxy	=	Koefisien hubungan antara X dengan Y
R <sub>2</sub>	=	Koefisien determinan X terhadap Y
p	=	Signifikansi
BE%	=	Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen
Ket	=	Keterangan signifikansi

Untuk variabel kepuasan kerja, jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 20 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(20 \times 1) + (20 \times 4)\} : 2 = 50$ . Variabel intensitas turnover, adapun jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 21 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(21 \times 1) + (21 \times 4)\} : 2 = 52,5$ .

Dalam upaya mengetahui kondisi kategori dari kepuasan kerja dengan intensitas turnover, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel kepuasan kerja nilai SDnya adalah 5,998, dan untuk variabel intensitas turnover nilai SDnya 8,585.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel kepuasan kerja apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan kepuasannya tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan bahwa optimismenya tergolong rendah.

Begitu juga untuk variabel intensitas turnover, dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel intensitas turnover apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan intensitas turnover tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan bahwa intensitas turnover tergolong rendah. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik serta standar deviasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kepuasan Kerja	5,998	50	37,98	Rendah
Intensitas Turnover	8,585	52,5	66,15	Tinggi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data skala kepuasan kerja menunjukkan dari 20 pernyataan terdapat 20 aitem yang valid dengan skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda) > 0,3; dan tidak ada item yang gugur. Berikut ini adalah tabel distribusi aitem-aitem dari skala kepuasan kerja setelah setelah uji validitas:

Tabel 8. Skala kepuasan kerja setelah uji validitas

NO.	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 20	-	3, 7, 8	-	6
2.	Gaji	13	-	12	-	2

3.	Kesempatan untuk maju	4, 14	-	15, 16	-	4
4.	Pimpinan	5, 6	-	19, 20	-	4
5.	Rekan kerja	17, 18	-	9, 10	-	4
Total		10	-	10	-	20

Setelah diketahui validitas aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan). Indeks reliabilitas yang diperoleh skala kepuasan kerja sebesar = 0.873, artinya skala kepuasan kerja sebagai alat ukur dikategorikan handal.

Berdasarkan data uji skala turnover menunjukkan dari 24 butir pernyataan terdapat 21 aitem yang valid dengan skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda) > 0,3; dan ada 3 aitem yang gugur yaitu 4, 13, dan 21 karena aitem yang gugur memiliki skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda) < 0,3. Berikut ini adalah tabel distribusi aitem-aitem dari skala turnover setelah diuji validitas :

Tabel 9. Skala Intensitas Turnover setelah uji validitas

No	Aspek-aspek	Nomor Item	Favourabel / Unfavourabel				Total
			Favourabel		Unfavourabel		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Berfikit Untuk	1, 2	-	3	4	4	
	Berhenti	5, 6	-	7, 8	-	4	
2	Niatan Untuk	9, 10	-	11, 12	-	4	
	Mencari	14	13	15, 16	-	4	
3	Niatan Untuk	17, 18	-	19, 20	-	4	
	Berhenti atau Tinggal	22	21	23, 24	-	4	
Total		10	2	11	1	24	

Setelah diketahui validitas aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan). Indeks reliabilitas yang diperoleh skala turnover sebesar = 0.912, artinya skala turnover sebagai alat ukur dikategorikan handal.

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover dilihat dari nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) = -0,725 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya ada hubungan negative antara kepuasan kerja dengan turnover semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah intensi turnover, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi intensi turnover. Begitu juga dengan nilai koefisien diterminan ( $R^2$ ) yang memiliki nilai 0.526, hal ini setara dengan 52,6%, artinya kepuasan kerja tersebut berkontribusi sebesar 52,6% terhadap turnover.

Dampak dari kepuasan kerja yang dimiliki karyawan baik hal positif atau hal negatif akan dapat mempengaruhi intensitas turnover. Karyawan merasa kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan tinggi dan sesuai yang dilakukannya, maka akan menurunkan tingkat intensitas turnover yang rendah, namun apabila kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan rendah dan tidak sesuai dengan yang dilakukannya maka terdapat keinginan karyawan untuk meninggalkan atau berhenti dari pekerjaannya, sehingga menunjukkan tingkat intensitas turnover yang tinggi.

Hasil penelitian di atas didukung dengan hasil penelitian dari Manurung & Ratnawati (2012), yang menunjukkan hasil dari perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar -3,687 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, artinya  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan STIKES Widya Husada Semarang maka akan menurunkan turnover intention karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab yang dipikul, perkembangan karier yang jelas, semangat kerja tim dan kekompakan dengan rekan kerja, cara atasan mengayomi, dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akan menurunkan tingkat turnover karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover dilihat nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) = -0,725 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya hipotesis yang mengatakan ada hubungan negative antara kepuasan kerja dengan turnover semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah intensi turnover, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi intensi turnover diterima. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yang memiliki nilai 0,526, hal ini setara dengan 52,6%, artinya adalah bahwa kepuasan kerja berkontribusi sebesar 52,6% terhadap turnover pada karyawan. Dalam penelitian ini kepuasan kerja pada karyawan tergolong rendah, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (37,98) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (50). Selanjutnya diketahui bahwa turnover pada karyawan tergolong tinggi, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (66,15) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (52,5).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Akmal, M. El, & Rislisa, R. (2018). Hubungan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Analitika*, 10(2), 87. <https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1998>
- Chairiza, D., Zulkarnain, & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel The Influence of Burnout and Employee Engagement toward Employee Turnover Intention of Hotel Employee. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(2), 69–79.
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2017.06.005>
- ERTÜRK, R. (2022). The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, March. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1022519>
- Hairiah, L., Econosains, R. F.-J. I., & 2017, undefined. (2017). The influence of job involvement and job satisfaction toward turnover intention on employees of PT. Global Nikel Multiguna Tangerang. *103.8.12.212*, 15(1). <https://doi.org/10.21009/econosains.015.1.9>
- He, X., Wang, Z., Mei, L., & Lian, Y. (n.d.). The impact of founder turnover on firm performance: An empirical study in china. *Journal of Chine Entrepreneurship*, 2(2), 148–164.
- Jimad, H. (2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensitas Turnover. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 7(2), 155–166.
- Kristanti, S. E., Purnamasari, M., & Widjaja, D. C. (2015). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turn over intention di Swiss-Belinn Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(1), 141–152.
- Kurnia, M. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.V8.I2.P1>
- Mullen, P. R., Malone, A., Denney, A., & Santa Dietz, S. (2018). Job stress, burnout, job satisfaction, and turnover intention among student affairs professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94–108.
- Saragih, D. R. (2023a). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensitas Turnover Karyawan CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serbajadi*.
- Saragih, D. R. (2023b). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensitas Turnover Karyawan CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serbajadi*.
- Silalahi, A. S., Hutagalung, B., Lubis, A., & Putra, A. F. (2022). Optimization of Turnover Through Digital Marketing Training for Fisherman Products in Desa Pasar Sorkam District Sorkam Barat Regency Tapanuli Tengah. *ABDIMAS TALENTA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 738–744.
- Weisbach, M. (n.d.). Outside directors and CEO turnover. *Journal of Financial Economics*, 19, 431–460–431–460.
- Yani, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Staf Pengajar Di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. *Analitika*, 8(2), 77–78. <https://doi.org/10.31289/analitika.v8i2.865>
- Zakaria, Z., & Akuntansi, Y. S. (2023). Interplay of Working Capital Turnover, Asset Turnover and Capital Structure on Return on Investment. *Jurnal.Feb-Umi.IdZ Zakaria, Y SonjayaAtestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2023•jurnal.Feb-Umi.Id*, 6(2), 403–414. <https://doi.org/10.57178/ATESTASI.V6I2.693>