PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN INDOMARET (STUDI KASUS DI WILAYAH INDERALAYA UTARA)

Skripsi Oleh:
YENNI NOVIANA
01121001065
MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
(2017)

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN INDOMARET (STUDI KASUS DI WILAYAH INDERALAYA UTARA)

Disusun oleh:

Nama	: Yenni Noviana
NIM	: 01121001065
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 22 November 2016

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 19661022 199203 2 002

Tanggal : 13 Oktober 2016

Anggota : Drs. Yuliansyah M Diah, M.M
NIP. 19560701 198503 1 003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN INDOMARET (STUDI KASUS DI WILAYAH INDERALAYA UTARA)

Disusun oleh:

Nama	: Yenni Noviana
NIM	: 01121001065
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Januari 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 11 Januari 2017

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.19560711985031003

Anggota

Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP.195210031976021001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Yenni Noviana
NIM	: 01121001065
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN INDOMARET (STUDI KASUS DI WILAYAH INDERALAYA UTARA)

Pembimbing :

Ketua	: Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. .
Anggota	: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Tanggal Ujian	: 11 Januari 2017

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, 11 Januari 2017
Pembuat Pernyataan

Yenni Noviana
01121001065

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan Indomaret (Studi Kasus di Wilayah Inderalaya Utara).

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana ekonomi program strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan Indomaret (Studi Kasus di Wilayah Inderalaya Utara). Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Akhirnya, dengan mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam penyelesaian penulisan ini.

Inderalaya, 06 November 2016

Yenni Noviana
01121001065

MOTTO

Jangan berhenti melangkah hanya karena satu kali langkahmu terhenti. Tetapi mulailah melangkah kembali dan lihat apa yang akan terjadi.

Terus belajar dan nikmati setiap prosesnya!

-Yenni Noviana

Dengan mengucap Alhamdulillah
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Ayah dan Ibu tercinta

Adikku tersayang

Keluarga Besar

Teman-Temanku

Almamaterku

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Yang menguasai hari pembalasan. Hanya Engkaulah yang kami sembah dan hanya Engkaulah yang kami mohon pertolongan. Tunjukilah kami jalan lurus, (yaitu) jalan orang-orang yang telah Engkau anugerahkan nikmat kepada mereka; bukan (jalan) mereka yang dimurkai dan bukan (pula jalan) mereka yang sesat. (Al-Faatihah: 1-7)

2. Kedua orang tua saya (bapak Dasar dan ibu Toini) yang tak pernah lelah berjuang siang dan malam memberikan yang terbaik untuk saya. Yang memberikan kepercayaan penuh, yang menumpukan harapannya untuk kesuksesan diri ini. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi beliau.

3. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M dan Drs. M. Kosasih Zen, M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dalam ujian Seminar Proposal dan ujian Komprehensif.

5. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Ketua Jurusan Manajemen serta Bapak Welly Nailis, S.E, M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan nasihat selama proses perkuliahan. Serta mbk Ambar dan kak Helmi yang membantu segala proses administrasi selama perkuliahan.

6. Prof. Dr. Ir. H . Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

7. Prof. Dr. Taufiq Marwah M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Pengelola serta para Dosen Pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi.

9. Pimpinan Perpustakaan Universitas dan Fakultas yang telah memberikan izin dan layanan kepustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

10. Keluarga besar karyawan Indomaret cabang Inderalaya Utara yang telah bersedia memberikan informasi dalam melengkapi data-data yang terkait dengan penelitian penulis.

11. Malaikat kecilku tercinta, adikku Sintia Sari Meiwiva. Yang memberikan kasih sayangnya dengan tulus. Yang mengajari diri ini akan rasa kasih meski masih anak-anak. 15 tahun jarak usiamu dengan ku, Kau anugerah terindah.

12. Alm. Mbah Sugimin, Alm.mah Mbah Sutini, Alm. Mbah Paimin dan Mbah Yatun. Begitu banyak penyesalan dalam diri ini, karena belum mampu menjadi cucu yang berbakti. Terimakasih atas pengorbanannya selama ini.

13. Sahabat ku Tiwi Rahmadani dan Eko Hidayat yang senantiasa memahami diri ini.

14. Semua teman-teman, kakak/mbk, adik-adik Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai teman berbagi ilmu.

15. Keluarga besar BEM KM UNSRI 2013-2016. Selama tiga tahun menemani diri ini berproses, terimakasih banyak untuk setiap ilmu, pengalaman serta segala rasa kekeluargaan yang tercipta. Terkhusus untuk para Jajaran Kabinet BEM KM UNSRI kabinet Ampera 2016 yang selama satu periode berjuang bersama, dan adik-adikku di Kementerian Kreativitas Mahasiswa BEM KM UNSRI 2016.

16. Keluarga besar PPSDM BEM KM UNSRI kabinet Bergerak dan Bersinergi 2015, serta Kementerian Pemberdayaan Mahasiswa dan Kementerian Politik Kajian dan Strategis BEM KM UNSRI kabinet Berdaya 2014 (kak Fikri, mbk Wulan, kak Adi Yuspan, kak Adi Saputra, Budimansyah, kak Joy, mbk Nisaul, mbk Hepni, mbk Putri, Nurvadilla, Liya Suryani, Hendra Andrabeli, Feri, Narko, Eko, Desvi, Barisah, Idwar Efrandi dll. Terimakasih untuk segalanya.

17. Presiden Mahasiswa Unsri (Khairunnas) dan Wakil Presiden Mahasiswa Unsri (M. Luthfi) 2015/2016.

18. Keluarga besar BEM FE Unsri 2013-2015 khususnya Dept. Media dan Jurnalistik dan Dept. Sosial Masyarakat.

19. Keluarga besar B.O Ukhuwah FE Unsri dan FoSSEI (Forum Silahturahmi Studi Ekonomi Islam) Sumbagsel khususnya Dept PPSDI. Syukron katsiron telah senantiasa mengajak diri ini dalam kebaikan.

20. Keluarga besar Himaja Sumsel yang menjadi keluarga seperjuangan di tanah rantau. Tempat pertama kali ditempa di organisasi. Terimakasih banyak atas segala pengalaman dan bantuannya selama ini. Terkhusus mbk Sri Widya yang memberikan tuntunan saat diri ini masih awam di tanah rantau.

21. Keluarga besar IKAMMA FE Unsri dan B.O EIT FE Unsri.

22. Kak Jauhari Hafis dan Shella Toffani yang senantiasa mau direpotkan membantu proses skripsi ini. Terimakasih banyak.

23. Terimakasih kepada Beasiswa Orbit Habibie-Ainun yang telah membantu secara finansial selama dua periode perkuliahan. Dan Bpk Habibie yang saya kagumi semoga senantiasa diberi kesehatan dan diberi kesempatan untuk bertemu beliau.

24. Teman hidup di kosan amanah selama 4 tahun bersama terimakasih. Afrianti Meilani dan Dwitia Sukmawati yang dirindukan. Dan teman hidup di Griya Sejahtera Yeka, Desi, Nisa, Puji, Ranti dan lainnya. Terimakasih.

25. Terimakasih kepada almamater saya Universitas Sriwijaya dengan segala kenangan dan pengalaman yang tak akan terlupakan. Terimakasih atas perjalanan selama ini. Saya bangga menjadi mahasiswa UNSRI.

Indralaya, 06 November 2016

Penulis

Yenni Noviana

01121001065

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN INDOMARET (STUDI KASUS DI WILAYAH INDERALAYA UTARA)

Oleh:

Yenni Noviana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Turnover Karyawan Indomaret (Studi Kasus di wilayah Inderalaya Utara). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu dengan menyebar kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat turnover karyawan, artinya apabila kepuasan kerja rendah maka tingkat turnover karyawan akan meningkat.

Kata kunci*: Kepuasan Kerja, Tingkat Turnover*

Mengetahui,

Ketua	**Anggota**
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si	**Drs. Yuliansyah M Diah, M.M**
NIP. 19661022 199203 2 002	**NIP. 19560701 198503 1 003**

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION EMPLOYEE OF INDOMARET (CASE STUDY AT NORTH OF INDERALAYA)

Oleh:

Yenni Noviana; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si & Drs. Yuliansyah M Diah, M.M

This study aims to investigate the effect of job satisfaction on turnover intention employee of Indomaret (case study at North of Inderalaya). This research uses quantitative approach . Sample was 30 people. Sources of data derived from primary data by spreading the questionnaire. The analysis technique used is simple regression analysis. From the results of this research concluded that job satisfaction negative effect on turnover intention employee, that meaning is if the job satisfaction is lower, turnover intention will be increase.

Keywords : ***Job Satisfaction, Turnover Intention***

Acknowledge,

Advisor I	**Advisor II**
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si	**Drs. Yuliansyah M Diah, M.M**
NIP. 19661022 199203 2 002	**NIP. 19560701 198503 1 003**

Chairman

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama mahasiswa	: Yenni Noviana
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Teluk Majelis, 15 Nopember 1993
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua)	: Jl. Berebah dalam RT 17 No 53 Kel. Ekajaya Kec. Jambi Selatan Kota Jambi
Alamat Email	: yenni_eent@live.com
WA	: 085764253269
Pendidikan Formal	
Sekolah Dasar	: SD Negeri 110/IV Kota Jambi
SMP	: SMP Negeri 6 Kota Jambi
SMA	: SMA Swasta Unggul Sakti Kota Jambi
Pendidikan Non Formal	
SMP	: OHIO English Course
Pengalaman Organisasi	

1. Vice Head HRD IKAMMA (Ikatan Mahasiswa Manajemen) FE UNSRI 2013/2014
2. Sekretaris Manajer SDM EIT (Entrepreneurship Institute Team) Unsri 2013/2014
3. Wakadept Kesekretariatan Himaja (Himpunan Mahasiswa Jambi) Sumsel 2013/2014

4. Kadept Kesekretariatan Himaja Sumsel 2014/2015
5. Kordinator Acara Himaja Event 2014
6. Staff Biro Media dan Jurnalistik BEM FE UNSRI 2013/2014
7. Koor. Dana dan Usaha B.O Ukhuwah FE UNSRI 2013/2014
8. Staff Ahli Kementerian Politik, Kajian dan Strategis BEM KM UNSRI 2013/2014
9. Sekretaris Departemen Sosial Masyarakat BEM FE UNSRI 2014/2015
10. Staff Ahli Kementerian PPSDM BEM KM UNSRI 2014/2015
11. Kadept PPSDI FoSSEI (Forum Silahturahmi dan Studi Ekonomi Islam) SUMBAGSEL 2015/2016
12. Sekretaris Kementerian Kreativitas Mahasiswa BEM KM UNSRI Kabinet Ampera 2015/2016

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	ii
MOTTO	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vi
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	
2.1. Landasan Teori	
2.1.1. Kepuasan Kerja	9
2.1.2. Tingkat *Turnover*	12
2.2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan	15
2.3. *Turnover* dan Rotasi Kerja	16
2.4. Penelitian Terdahulu	17
2.5. Kerangka Pemikiran	19
2.6. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	20
3.2. Rancangan Penelitian	20
3.3. Jenis dan Sumber Data	21
3.4. Teknik Pengumpulan	21
3.5. Populasi dan Sampel	22
3.6. Uji Instrumen Penelitian	
3.6.1. Uji Validitas	23
3.6.2. Uji Reliabilitas	24
3.7. Teknik Analisis	
3.7.1. Analisis Regresi Sederhana	24
3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi	25

3.8. Pengujian Hipotesis 25
3.9. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Hasil Penelitian 27
4.2. Pengujian Kuesioner 27
4.2.1. Uji Validitas 28
4.2.2. Uji Reliabilitas 29
4.3. Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian
4.3.1. Analisis Distribusi Frekuensi Mengenai Kepuasan Kerja 30
4.3.2. Analisis Distribusi Frekuensi Mengenai Tingkat *Turnover* 37
4.4. Analisis Regresi Sederhana 44
4.5. Analisis Koefisien Determinasi 46
4.6. Pengujian Hipotesis
4.6.1. Uji Partial (Uji t) 47
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian 48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan 52
5.2. Saran 52

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Gaji Karyawan Indomaret 4
Tabel 1.2 Daftar Keluar Karyawan Indomaret 2016..... 5

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 17

Tabel 3.1. Instrumen Skala Likert..... 22
Tabel 3.2. Definisi Operasional 26

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel..... 28
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas 29
Tabel 4.3 Jawaban Responden Butir 1 30
Tabel 4.4 Jawaban Responden Butir 2 31
Tabel 4.5 Jawaban Responden Butir 3 31
Tabel 4.6. Jawaban Responden Butir 4 32
Tabel 4.7. Jawaban Responden Butir 5 33
Tabel 4.8. Jawaban Responden Butir 6 34
Tabel 4.9. Jawaban Responden Butir 7 34
Tabel 4.10. Jawaban Responden Butir 8 35
Tabel 4.11. Jawaban Responden Butir 1 37
Tabel 4.12. Jawaban Responden Butir 2 38
Tabel 4.13. Jawaban Responden Butir 3 38
Tabel 4.14. Jawaban Responden Butir 4 39
Tabel 4.15. Jawaban Responden Butir 5 40
Tabel 4.16. Jawaban Responden Butir 6 41
Tabel 4.17. Jawaban Responden Butir 7 41
Tabel 4.18. Jawaban Responden Butir 8 42
Tabel 4.19. Jawaban Responden Butir 9 43
Tabel 4.20. Analisis Regresi Sederhana..... 45
Tabel 4.21. Analisis Koefisien Determinasi 46
Tabel 4.22. Uji Partial (Uji t) 47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir..... 19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... 59

Lampiran 2 Data Output..... 62

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia semakin maju dan berkembang baik dalam bidang teknologi, pendidikan maupun dunia usaha. Semakin banyak perusahaan-perusahaan yang kini didirikan. Hal tersebut tentunya sangat baik untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Namun realita saat ini sumberdaya manusia yang tersedia sangat banyak namun rendah akan kualitasnya. Sumberdaya manusia sangat mempengaruhi kehidupan dari perusahaan itu sendiri. Sumberdaya manusia yang unggul tentunya akan berdampak positif terhadap produktivitas. Kualitas dari sumberdaya manusia akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Untuk itu dalam sebuah perusahaan sangatlah penting memperhatikan sumberdaya manusia yang ada.

Salah satu yang mempengaruhinya yaitu kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Handoko (1996) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi perilakunya kepada pimpinan mereka. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka mereka akan menunjukkan perilaku yang positif dan membantu pimpinannya dalam bekerja. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka mereka akan menunjukkan perilaku yang negatif dalam bekerja atau kinerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya (A.Soegihartono, 2012). Karyawan yang mendapatkan

kepuasan di tempat kerja maka organisasi tersebut akan cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja Robbins (2001).

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robbins, 2006), yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Kesempatan atau promosi, 4) Supervisor, 5) Rekan kerja.

Tinggi rendahnya kepuasan karyawan bekerja dalam perusahaan akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan. Ketidakpuasan kerja menjadi salah satu faktor karyawan meninggalkan pekerjaannya. Menurut Bluedorn dalam Syafrizal (2011) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Sedangkan Henry Simamora (1997) menjelaskan bahwa *turnover intentions* merupakan perpindahan *(movement)* melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Ada beberapa komponen tindakan pengunduran diri yang muncul dalam individu yaitu adanya pikiran untuk keluar, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Abelson, 1987). Tingkat *turnover* yang tinggi akan mengakibatkan timbulnya berbagai potensi biaya, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekruitmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro, 1995).

Turnover karyawan dapat berupa pengunduran diri, pemberhentian, perpindahan dari unit organisasi serta kematian anggota organisasi. *Turnover* menjadi masalah serius bagi perusahaan, karena dapat mempengaruhi operasi perusahaan itu sendiri. Ketika ada seorang karyawan yang keluar maka harus ada pengganti untuk melakukan tugas yang karyawan lama lakukan sebelumnya agar perusahaan berjalan seperti biasanya. Menurut Mobley *turnover* karyawan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan yang dirasakannya dalam bekerja dapat mempengaruhi pemikiran keinginannya untuk keluar dari perusahaan tersebut. Apabila karyawan dalam bekerja merasakan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menurunkan kemungkinan seorang karyawan keluar dari perusahaan. Dan bila kepuasan kerja karyawan rendah maka akan meningkatkan intensi *turnover* karyawan.

Keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan menjadi fenomena dan permasalahan yang sering ditemui. Hal ini juga menjadi tolak ukur mendasar apakah suatu perusahaan dalam kondisi yang baik. Begitu pula yang terjadi pada salah satu perusahaan waralaba yang ada di Indonesia yaitu Indomaret. Perusahaan ini tentu tidak asing dikalangan masyarakat karena di setiap beberapa meter akan ditemui bangunan Indomaret. Indomaret semakin memperluas daerah pasarannya. Bermula dari tahun 1988 dengan pemikiran mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawannya, didirikanlah sebuah gerai dengan nama Indomaret. Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka muncul keinginan untuk mengabdi lebih jauh bagi Nusa dan

Bangsa. Hal ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret dengan badan hukum PT. Indomarco Prismatama yang memiliki visi menjadi jaringan ritel yang unggul dengan motto mudah dan hemat. Setelah mengusai pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan jaringan ritel dari kecil ke skala besar, manajemen berkomitmen mejadikan Indomaret sebagai sebuah aset Nasional dengan tidak terlepas dari seluruh pemikiran dan pengoperasian perusahaan oleh putra-putri Indonesia. Oleh karena itu visi perusahaan berkembang menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global. Konsep bisnis waralaba Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor dibidang minimarket di Indonesia. Saat ini Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai mencapai lebih dari 9.096 gerai, terdiri dari 40% terwaralaba dan 60% milik perusahaan. Sebagian pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 22 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 4.800 jenis produk. Keberadaan Indomaret kini makin diperkuat dengan kehadiran Indogrosir, anak perusahaan dengan konsep bisnis pusat perkulakan. Berikut ini kisaran daftar gaji yang diterima oleh karyawan Indomaret secara umum :

Tabel 1.1 Gaji Karyawan Indomaret

	Rata-rata Gaji
MDP	4,9 Jt/Bln
Management Trainee	5,1 Jt/Bln
Kepala Toko	2,6 Jt/Bln
IT Program & Analyst	6,2 Jt/Bln
IT Manager	10,2 Jt/Bln
Kasir	2,3 Jt/Bln
Junior Manager	8,8 Jt/Bln
Admin GA	4,2 Jt/Bln

Sumber : http://www.qerja.com/gaji/gaji_perusahaan/Indomarco-Prismatama-PT

Tabel 1.2 Daftar Keluar Karyawan Indomaret 2016 (IDF Inderalaya)

No	Nama personil	Jabatan	Cabang
1	Syapar Rudin	Asisten K.A Toko	IDF Unsri Inderalaya
2	Rismawati	MD Toko	IDF Unsri Inderalaya
3	Dopi Irawan	Pramuniaga	IDF Unsri Inderalaya
4	Iryadi Halbar	Kepala Toko	IDF Tamyis
5	Reno Romansyah	Asisten K.A Toko	IDF Timbangan
6	Wely Puspita	Kasir	IDF Palemraya

Sumber : IDF Inderalaya

Data 1.2 di atas merupakan daftar nama-nama karyawan yang keluar dari Indomaret cabang Inderalaya Utara. Kepala toko Indomaret cabang Unsri Inderalaya menyatakan bahwa setiap tiga bulan sekali adanya perputaran karyawan dari toko Indomaret yang satu ke toko Indomaret lain yang berada dalam satu wilayah. Sedangkan menurut salah satu karyawan Indomaret cabang Inderalaya KM 34 bahwa di tempatnya tidak ada karyawan yang keluar, menurutnya mencari pekerjaan saat ini susah jadi sayang jika harus keluar. Selain itu gaji pokok yang diterima oleh karyawan Indomaret adalah berdasarkan upah minimum regional, belum ditambah dengan bonus lembur.

Tabel 1.3 Persentase Kepuasan Kerja Karyawan

Pertanyaan	Alternatif jawaban					Total
	SS	S	R	TS	STS	Frekuensi
p1	17	13	0	0	0	30
p2	17	12	1	0	0	30
p3	14	15	1	0	0	30
p4	15	13	2	0	0	30
p5	12	17	1	0	0	30
p6	19	11	0	0	0	30
p7	14	14	1	1	0	30
p8	22	8	0	0	0	30
Total Frekuensi	130	103	6	1	0	240
% Kepuasan Kerja	54	43	3	0	0	100

Sumber : pengolahan data kuesioner

Dan berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan persentase kepuasan kerja karyawan Indomaret melalui daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner yang telah disebar. Persentase menunjukkan 54% karyawan menjawab sangat setuju, jawaban setuju sebanyak 43%, jawaban ragu sebanyak 3%, tidak setuju sebanyak 0% dan jawaban sangat tidak setuju dengan 0%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada Indomaret yang tinggi. Yaitu ditunjukkan dengan total persentase jawaban yang diberikan responden sangat setuju sebesar 54%. Sehingga menimbulkan pertanyaan apakah dengan kepusan kerja yang tinggi tersebut memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan Indomaret?

Dengan demikian peneliti ingin meneliti seperti apa pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover* karyawan Indomaret melalui cabang-cabang Indomaret yang ada di Inderalaya Utara. Penelitian ini berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan Indomaret (Studi Kasus di Wilayah Inderalaya Utara)".**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah yang didapat yaitu bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover* karyawan Indomaret?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover* karyawan Indomaret studi kasus di wilayah Inderalaya Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai hubungan antara kepuasan kerja karyawan terhadap tingkat *turnover*
2. Bagi para peneliti, memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian tingkat *turnover* karyawan di Indonesia.
3. Bagi para praktisi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan *(policy)* dalam menghadapi dan memahami masalah tingkat *turnover* karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Bab ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai isi keseluruhan penelitian ini.

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

Bab ini menguraikan teori-teori dasar yang digunakan menjadi landasan serta referensi dan penulisan penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya. Bab ini juga menguraikan kerangka penelitian dan hipotesis pada penelitian ini berdasarkan landasan teori dan penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang desain penelitian, jenis dan sumber dara, populasi dan sampel data yang dipilih berdasarkan kriteria, variabel-variabel penelitian, dan tekhnik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir dari skripsi ini. Dalam bab ini disampaikan kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Phsychology, 72: 382-386*

Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: BPFE.

Chen, Z.X. & Francesco A.M. 2000. *Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: Do cultural differences matter?*. Human Relations 53(6):869-887.

Handaru, Agung Wahyu dan Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3, No. 1, 2012*

Handoko, Hani T. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE

Hasan, M Iqbal. 2001. *Pokok-pokok Materi Statistik (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam belas. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Johson, M.W. Vandaranjan P.R. Futrell C.M. Sager J. 1987. The Relationship Between Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among New Sales People. *Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol 7: 29-38*

Lum, Lille. John Kervin. Kathleen Clark. Frank Reid & Wendy Sola. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior. Vol. 19, 305-320*

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Penerbit Andi Offset.

Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel *Moderating* pada PT Coca Cola Amatil Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Manurung, Mona Tiorina. 2012. Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Skripsi.* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Mathis, Robert L. and Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba 4.

Mobley, William H. Griffeth R.W. Hand H. H and Meglino B. M. 1979. *Review and Conceptual Analysis of Employee Turnover Process*. Psychological Bulletin.

Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya (terjemahan)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Nahusona, Hilda CF. Rahardjo Mudji. Susilo Toto. 2004. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah: Studi Kasus pada PT. Bank Papua. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Vol. 1, No. 2, Juli, pp.63 - 82.*

Nasution, Wendi Amsuri. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Intensi *Turnover* pada *Call Center* Telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri Issn : 1907 – 4158 Volume 4, Nomor 1, Februari 2009.*

Putra, I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika dan I Made Artha Wibawa. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015: 1100-1118 Issn : 2302-89121100.*

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi.* Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.

Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan)*. Jilid 1 Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Bhuana Ilmu popular.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks : Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris pada Karyawan

Bagian Operator disalah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal manajemen, vol.10, no. 2, mwi 2011*

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Simanjuntak, Naomei. 2013. Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Soegihartono, A. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3, No. 1, April 2012, 123-140 ISSN 2087-1090.*

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Suwandi, Nur Indriantoro. 1995. Pengujian Model *Turnover* Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 2, pp.173 – 195.*

Syafrizal, Gama Dwi. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Horison Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Tett, Robert P & John P Meyer. 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover*: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings, Personnel Psychology, Vol.6, pp. 259-293.

Toly, Agus Arianto. 2001. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 3, No. 2, Hal 102-125.*

Utami, Intiyas dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. 2009. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 6 - Nomor 1, Juni 2009.*

Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung. CV: Sulita Bandung.

Waspodo, Agung Aws, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi) Vol. 4, No. 1, 2013 97.*

Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Zeffane, Rachid. 1994. Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower Vol. 15, No. 9, pp. 1-14.*

http://indomaret.co.id/korporat/sejarah-dan-visi.html

http://www.qerja.com/gaji/gaji_perusahaan/Indomarco-Prismatama-PT