

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT.ARWANA ANUGERAH KERAMIK
INDRALAYA**



Skripsi Oleh :
MIFTAHUL JANNAH
01011181320079
Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT.ARWANA ANUGERAH KERAMIK

Disusun oleh :

Nama : Miftahul Jannah
NIM : 01011181320079
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 30 Desember 2016

Tanggal : 16 Desember 2016

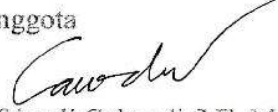
Dosen pembimbing

Ketua


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

NIP 195105121978031002

Anggota


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PT.ARWANA ANUGERAH KERAMIK

Disusun oleh :

Nama : Miftahul Jannah

NIM : 01011181320079

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 24 Januari 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

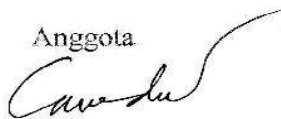
Indralaya, 24 Januari 2017

Ketua



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.
NIP. 195105121978031002

Anggota



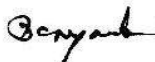
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013

Anggota



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

Mengetahui
Ketua Jurusan



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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miftahul Jannah
NIM : 01011181320079
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Arwana Anugerah
Keramik Indralaya

Pembimbing:

Ketua : Drs.H.Supardi A. Bakri,M.P.A
Anggota : Afriyadi Cahyadi,S.E.,M.M
Tanggal Ujian : 24 Januari 2017


Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan 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

Indralaya, 24 Januari 2017



Pembuat pernyataan


Miftahul Jannah
NIM 01011181320079

MOTTO DAN PERSEMBAHAN :

Man Jadda wajada

(siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan
mendapatkan hasil)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- **Universitas Sriwijaya**
- **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**
- **Ayahanda Irfan Dan Ibunda Tuti Ernita**
- **Saudara dan Kerabat Keluarga**
- **Seluruh Teman Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**
- **PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya**

■

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 *Turnover Intention* pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan menyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Indralaya, Januari 2017

Penulis,

Miftahul jannah

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dengan tulus hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya atas bantuan, motivasi, dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan strata satu (S1) ini, antara lain kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. **Prof. Dr. Taufiq. M, Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. **Welly Nailis, S.E., M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A** dan **Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.** selaku dosen pembimbing, terima kasih atas segala bantuan bapak yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik
6. **Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A.** dan **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si** selaku dosen penguji terima kasih banyak atas bantuannya dalam memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. **Prof. Dr. Hj. Diah Natalisa, M.B.A.** selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan motivasi serta meluangkan waktunya untuk dapat membimbing saya menempuh kuliah selama ini
8. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas ilmu dan pengetahuan yang diberikan selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
9. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu selama masa perkuliahan ini
10. **Ayahanda Irfan** dan **Ibunda Tuti Ernita**, sosok orang tua hebat yang tidak pernah lelah untuk berjuang. Saya berada dalam pencapaian hingga sekarang ini tidak luput dari doa, tulus cinta dan kesabaran yang tercurah setiap harinya. Cinta yang kalian berikan akan menjadi bekal abadi dalam menjalani hidup di masa depan.
11. **Saudaraku**, Dika pemilia, Putri Syahrani, Moh. Yusuf Al Dinar dan kerabat lainnya yang senantiasa memberi dukungan dan doa
12. **Sahabat Ku**, Suciati Amalia, Desy Caretta, Gusti Utari, Fera Afriyana, Rosalina, Ririn Yunita, Melizzah, Afriyani, dan Putri Ramadhani, terima kasih atas persahabatan kita selama ini.

13. **Sahabat Seperjuangan**, Bella Tesselonika, Anggriani Marsela, Damayanti, Shintia kemalasari, Lilik Mardiana, Luki Nurhabiba, Nevia Putri A, Dede Sutra, M. Raden Firdaus, dan seluruh teman Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Seriwijaya 2013. Terima kasih atas perjuangan yang kita lewati bersama, semoga kita sukses dan mampu mencapai apa yang dicita-citakan
14. **Deanie Sally Junike**, teman seperjuangan satu pembimbing skripsi. Terima kasih atas bantuan, semangat dan motivasi yang diberikan dari awal penulisan skripsi ini hingga selesai.
15. **PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya**, terima kasih khususnya kepada bapak Asel yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan kemudahan dalam memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmatnya membalas budi baik kalian. Aamiin.

Indralaya,

Miftahul Jannah

ABSTRACT

The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention of PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya

by :

Miftahul Jannah;

Drs.H.Supardi A. Bakri,M.P.A; Afriyadi Cahyadi,S.E.,M.M

This research aims to know and analyze the effect of job satisfaction on turnover intention of the employees of PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya. This research was conducted to 78 respondents. Measuring instruments used in this research are questionnaires using the likert scale of the items in the questionnaire. The data analysis methods use of the instruments test are validity test and reliability test. Then test of determination coefficients were applied to find out how much the dependent variable can be affected by independent variable. The hypothesis testing used in this research are partial significance test (t test) and siniple linear regression analysis to find out the regression equation. Based on the result of the analysis concluded the job satisfaction has negative and significance effect on turnover intention of the employees of PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya.

Keyword : job satisfaction, turnover intention

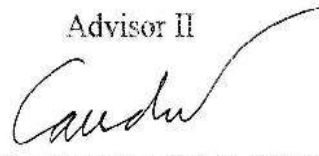
Knowledge by,

Advisor I



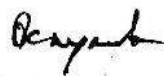
Drs. H. Supardi A. Bakri M.P.A
NIP 195105121978031002

Advisor II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP 198104022008011013

Chief of
Management Departement



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

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya

Oleh :

Miftahul Jannah;

Drs.H.Supardi A. Bakri,M.P.A; Afriyadi Cahyadi,S.E.,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya. Penelitian ini dilakukan kepada 78 responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert terhadap item-item pernyataan dalam kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji signifikansi parsial (uji t) dan analisis regresi linier sederhana untuk mencari persamaan regresi. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya.

Kata kunci : kepuasan kerja, *turnover intention*

Mengetahui,
Pembimbing I Skripsi



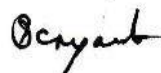
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP 195105121978031002

Pembimbing II Skripsi



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP 198104022008011013

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen



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

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Talang Balai, 29 Agustus 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Talang Balai Baru I Jl.Lintas Timur KM.52 Dsn.V
RT.10 Kec.Tanjung Raja Kab.Ogan Ilir
Alamat Email : mft.h.jannah@gmail.com
Pendidikan Formal
SD : SD Negeri 2 Talang Balai
SMP : SMP Negeri 2 Tanjung Raja
SMA : SMA Negeri 1 Tanjung Raja
S-1 : Universitas Sriwijaya
Pendidikan Non Formal : -
Pengalaman Organisasi : - Anggota Keluarga Mahasiswa Ogan Ilir
(KMOI 2013)
- Anggota Ikatan Manajemen Unsri
(IKAMMA 2013)
Penghargaan Prestasi : -

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH..... | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| UCAPAN TERIMA KASIH | viii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT | x |
| RIWAYAT HIDUP | xi |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3. Tujuan penelitian | 7 |
| 1.4. Manfaat penelitian..... | 7 |
| 1.4.1 Manfaat Praktis | 7 |
| 1.4.2 Manfaat Teoritis | 7 |
| | |
| BAB II STUDI KEPUSTAKAAN | 8 |
| 2.1. Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1. Kepuasan Kerja | 8 |

| | |
|---|----|
| 2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 8 |
| 2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 8 |
| 2.1.1.3 Aspek-Aspek Yang Terdapat Dalam Kepuasan Kerja | 9 |
| 2.1.1.4 Teori Kepuasan Kerja..... | 10 |
| 2.1.1.5 Respon Karyawan yang Tidak Puas..... | 12 |
| 2.1.2 <i>Turnover Intention</i> | 12 |
| 2.1.2.1 Definisi turnover | 12 |
| 2.2.1.2 Definisi intensi (Intention)..... | 13 |
| 2.2.1.3 Definisi Turnovr Intention..... | 14 |
| 2.2.1.4. Jenis-Jenis Turnover | 15 |
| 2.2.1.5. Faktor Penyebab Turnover Intention..... | 15 |
| 2.2.1.6. Indikasi Adanya Intensi Turnover (Turnover Intention) | 16 |
| 2.1.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> | 17 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 18 |
| 2.3 Kerangka konseptual..... | 20 |
| 2.4. Hipotesis..... | 20 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 21 |
| 3.1. Ruang Lingkup Penelitian | 21 |
| 3.2. Rancangan Penelitian | 21 |
| 3.3. Jenis Dan Sumber Data | 22 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 23 |
| 3.5. Populasi Dan Sampel | 24 |
| 3.5.1 Populasi | 24 |
| 3.5.2 Sampel | 24 |
| 3.6. Teknik Analisis data..... | 26 |
| 3.6.1. Uji Instrumen | 26 |
| 3.6.1.1. Uji Validitas | 26 |
| 3.6.1.2. Reliabilitas | 26 |
| 3.6.2. Uji Statistik | 27 |
| 3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Sederhana | 27 |
| 3.6.2.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6.3. Uji Hipotesis | 28 |
| 3.7. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian | 29 |
| 3.7.1. Variabel Independen (X) | 29 |
| 3.7.2. Variabel Dependen (Y)..... | 30 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 32 |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian | 32 |
| 4.1.1. Profil Perusahaan | 32 |
| 4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan | 32 |
| 4.2. Hasil Penelitian | 33 |
| 4.2.1 Deskripsi Profil Responden | 33 |
| 4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden..... | 33 |
| 4.2.1.2 Usia Responden..... | 34 |
| 4.2.1.3. Pendidikan Terakhir Responden | 34 |
| 4.2.1.4 Status Pernikahan Responden | 35 |
| 4.2.1.5 Masa Kerja Responden..... | 36 |
| 4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian | 37 |
| 4.2.2.1. Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja | 37 |
| 4.2.2.2. Kesimpulan Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja..... | 43 |
| 4.2.2.3 Variabel Turnover Intention | 44 |
| 4.2.2.4. Kesimpulan Deskripsi Frekuensi Variabel Turnover Intention | 48 |
| 4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian..... | 49 |
| 4.2.3.1. Hasil Uji Validitas | 49 |
| 4.2.3.2. Hasil Uji Reliabilitas | 50 |
| 4.2.4. Hasil uji Statistik | 51 |
| 4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana | 51 |
| 4.2.4.2. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 53 |
| 4.2.5. Hasil Uji Hipotesis | 54 |
| 4.2.5.1 Hasil Uji Signifikansiparsial (Uji t) | 54 |
| 4.3. Pembahasan | 55 |

| | |
|---------------------------------|----|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 59 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 59 |
| 5.2. Saran..... | 59 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 61 |
| LAMPIRAN | 63 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1. Gaji Karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik | 2 |
| Tabel 1.2. Data Turnover karyawan tahun 2014-2016 | 5 |
| Tabel 2.1. Faktor-Faktor Pemuas dan Pemelihara Dalam Kerja..... | 12 |
| Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu..... | 19 |
| Tabel 3.1. Instrumen Penelitian..... | 23 |
| Tabel 3.2. Jumlah Karyawan..... | 24 |
| Tabel 3.3. Indikator Penilaian Variabel Kepuasan Kerja..... | 29 |
| Tabel 3.4. Indikator Penilaian Variabel <i>Turnover Intention</i> | 30 |
| Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden | 33 |
| Tabel 4.2. Usia Responden..... | 34 |
| Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden | 35 |
| Tabel 4.4. Status Pernikahan Responden | 35 |
| Tabel 4.5. Masa Kerja Responden | 36 |
| Tabel 4.6. Jawaban Responden Atas Pernyataan 1 variabel X | 37 |
| Tabel 4.7. Jawaban Responden Atas Pernyataan 2 variabel X | 38 |
| Tabel 4.8. Jawaban Responden Atas Pernyataan 3 variabel X | 39 |
| Tabel 4.9. Jawaban Responden Atas Pernyataan 4 variabel X | 39 |
| Tabel 4.10. Jawaban Responden Atas Pernyataan 5 variabel X..... | 40 |
| Tabel 4.11. Jawaban Responden Atas Pernyataan 6 variabel X..... | 41 |
| Tabel 4.12. Jawaban Responden Atas Pernyataan 7 variabel X..... | 42 |
| Tabel 4.13. Jawaban Responden Atas Pernyataan 8 variabel X..... | 42 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.14. Jawaban Responden Atas Pernyataan 1 variabel Y..... | 44 |
| Tabel 4.15. Jawaban Responden Atas Pernyataan 2 variabel Y..... | 45 |
| Tabel 4.16. Jawaban Responden Atas Pernyataan 3 variabel Y | 45 |
| Tabel 4.17. Jawaban Responden Atas Pernyataan 4 variabel Y..... | 46 |
| Tabel 4.18. Jawaban Responden Atas Pernyataan 5 variabel Y | 47 |
| Tabel 4.19. Jawaban Responden Atas Pernyataan 6 variabel Y..... | 48 |
| Tabel 4.20. Hasil Uji Validitas | 50 |
| Tabel 4.21. Hasil Uji Reliabilitas | 51 |
| Tabel 4.22. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana | 52 |
| Tabel 4.23. Hasil Koefisien Determinasi | 53 |
| Tabel 4.24. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T) | 54 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Hubungan kepuasan kerja dengan perputaran karyawan..... | 18 |
| Gambar 2.2 Kerangka konseptual..... | 20 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1. Kuesioner..... | 63 |
| Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner..... | 66 |
| Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian..... | 68 |
| 3. 1. Frekuensi Profil Responden..... | 68 |
| 3. 2. Frekuensi Variabel Penelitian..... | 69 |
| 3. 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 74 |
| 3. 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 77 |
| 3. 5. Hasil Uji t dan Analisa Regresi Linier Sederhana..... | 77 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat sekarang ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan fungsi sumber daya manusia dengan baik yaitu mulai dari perekrutan, penyeleksian hingga mempertahankan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain, SDM merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuan. Perusahaan sebagai organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mendapatkan laba yang optimal harus siap untuk berkompetisi. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, karyawan selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sedangkan seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu. (Robbins, 2002:36).

Dari hasil wawancara penulis pada tanggal 22 September 2016 pada beberapa karyawan dan kepala bagian rekrutmen PT. Arwana Anugerah keramik, penulis menemukan gejala masalah yang dilatarbelakangi oleh kepuasan kerja :

1. Beberapa karyawan mengeluhkan kondisi kerja dengan tingkat kebisingan yang tinggi dan debu yang mengganggu pernapasan.
2. Karyawan mengeluhkan beban pekerjaan, dimana seringkali karyawan mendapatkan 2 pekerjaan berbeda dalam waktu yang bersamaan.
3. Masih kurangnya tingkat kedisiplinan, seperti tingginya tingkat absensi briefing dan senam pagi
4. Beberapa karyawan juga mengeluhkan gaji yang dirasa tidak sesuai dengan beban kerja mereka.

Berikut gaji yang diberikan oleh PT. Arwana Anugerah keramik dari hasil wawancara langsung dengan kepala bagian rekrutmen dan arsip perusahaan

Tabel 1.1. Gaji Karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik

| No | Jabatan | Jumlah | Gaji | Insentif |
|----|-------------------------------|--------|----------------|-----------|
| 1 | Plan Manager | 1 | Rp20.000.000,- | 5% -20% |
| 2 | Ass kabag produksi | 2 | Rp7.000.000,- | dari gaji |
| 3 | Koordinator shif | 8 | Rp5.000.000,- | Pokok |
| 4 | Adm. Produksi dan keuangan | 3 | Rp4.000.000,- | |
| 5 | Operator | 264 | Rp2.300.000,- | |
| 6 | Logistik | 3 | Rp3.500.000,- | |
| 7 | Office boy, security & driver | 22 | Rp2.300.000,- | |
| 8 | Personalia | 4 | Rp9.500.000,- | |
| 9 | Kantin & eks proyek | 6 | Rp2.500.000,- | |

Sumber : PT.Arwana Anugerah Keramik Indralaya

Gaji pokok minimal yang diberikan oleh PT. Arwana Anugerah keramik kepada para karyawannya adalah Rp 2.300.000,- untuk bagian operator dan gaji maksimal yang diberikan adalah Rp 20.000.000,- untuk level manajer dan kepala bagian. Dari 353 karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya 264 karyawan bekerja sebagai operator, artinya sebanyak 75% karyawan mendapatkan

gaji sebesar minimal Rp 2.300.000,- .Selain itu karyawan PT. Arwana Anugerah keramik juga mendapatkan insentif dari penilaian prestasi yang dilakukan setiap tahun. Untuk karyawan yang mendapatkan nilai A dari hasil penilaian prestasi mendapatkan bonus sebesar 20% dari gaji pokok, nilai B mendapatkan 15% dari gaji pokok dan karyawan dengan nilai C mendapatkan 5% dari gaji pokok

Munculnya gejala masalah yang di latarbelakangi oleh kepuasan kerja tersebut, dibarengi oleh tingginya tingkat *turnover* yang terjadi di PT. Arwana Anugerah Keramik

Intention adalah tingkat dimana seseorang memformulasikan rencana untuk menunjukkan suatu tujuan masa depan yang spesifik atau tidak secara sadar.

Turnover didefinisikan sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain (Mathis & Jackson, 2010:159)

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya (Harnoto, 2002:2)

Turnover intention yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari peerjaan lain. (Mobley, dikutip dalam Schwepker, 2001)

Dengan tinginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun

biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi & Indriantoro, dikutip dalam Toly, 2001)

Ada banyak faktor yang menjadi penyebab karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Menurut (Robbins, 2007:108) menjelaskan bahwa keinginan untuk keluar dipengaruhi beberapa faktor yaitu karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, lamanya bekerja, pelatihan kerja, profesionalisme, keinginan dan dinyatakan untuk tinggal di organisasi. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi yaitu kompensasi yang diberikan, kepuasan kerja, kesempatan promosi, dan komitmen organisasi.

Saat ini tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan banyak perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang di rekrut tersebut mengundurkan diri dan telah memilih berkerja di perusahaan lain.

Begitu pula yang terjadi pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya. Hal ini dapat dilihat dari data karyawan yang keluar tahun 2014-2015 pada tabel 1.2 Data *Turnover* karyawan pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya tahun 2014-2016

Tabel 1.2. Data Turnover karyawan pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya tahun 2014-2016

| Bulan | 2014 | | | | 2015 | | | | 2016 | | | |
|-----------|----------------|----|-----|------------|----------------|----|-----|------------|----------------|----|-----|------------|
| | Total karyawan | in | Out | % turnover | Total karyawan | in | out | % turnover | Total karyawan | In | Out | % turnover |
| Januari | 371 | 22 | 19 | 5,1 | 362 | 16 | 13 | 3,6 | 352 | 7 | 7 | 2,0 |
| Februari | 369 | 8 | 10 | 2,7 | 357 | 12 | 17 | 4,8 | 355 | 8 | 5 | 1,4 |
| Maret | 388 | 34 | 15 | 3,9 | 358 | 13 | 12 | 3,4 | 355 | 14 | 14 | 4,0 |
| April | 390 | 16 | 14 | 3,6 | 351 | 6 | 13 | 3,7 | 355 | 12 | 10 | 2,8 |
| Mei | 387 | 6 | 9 | 2,3 | 345 | 2 | 8 | 2,3 | 357 | 3 | 3 | 0,8 |
| Juni | 383 | 11 | 15 | 3,9 | 349 | 6 | 2 | 0,6 | 357 | 3 | 3 | 0,8 |
| Juli | 384 | 5 | 4 | 1,0 | 348 | 3 | 4 | 1,1 | 349 | 3 | 11 | 3,2 |
| Agustus | 388 | 33 | 29 | 7,5 | 348 | 23 | 23 | 6,6 | | | | |
| September | 380 | 6 | 14 | 3,7 | 351 | 21 | 18 | 5,1 | | | | |
| Oktober | 373 | 6 | 13 | 3,5 | 353 | 12 | 10 | 2,8 | | | | |
| November | 364 | 5 | 14 | 3,8 | 352 | 7 | 8 | 2,3 | | | | |
| Desember | 359 | 9 | 14 | 3,9 | 352 | 5 | 5 | 1,4 | | | | |

Sumber : PT.Arwana Anugerah Keramik Indralaya

Menurut Harnoto (2002:3), tingkat intensi keluar karyawan mencapai 2% keatas bisa dikategorikan tinggi, dan memelurkan penanganan yang serius dari perusahaan, sebab jika dibiarkan terus berlangsung, akan berakibat bukan hanya pada produksi saja terlebih lagi terhadap mental karyawan yang masih bertahan pada perusahaan.

Dari data *turnover* karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik pada tahun 2014 hanya pada bulan Juli tingkat *turnover* dibawah 2% yaitu hanya 1% dan tertinggi di bulan Agustus yaitu mencapai 7,5%. Pada tahun 2015 tingkat keluar

karyawan dibawah 2% terjadi hanya pada bulan Juni, Juli, dan November dan tertinggi di bulan Agustus mencapai 6,6%. Pada 7 bulan pertama di tahun 2016 tingkat keluar karyawan di atas 2% masih terjadi yaitu pada bulan Maret 4%, April 2,8% dan di bulan Juli 3,2%. Turnover paling tinggi terjadi pada bagian operator PT.Arwana Anugerah Keramik Indralaya.

Besarnya tingkat keluar masuk karyawan itulah yang menjadi masalah pada PT. Arwana Anugerah Keramik. Banyak dari karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik merasa tidak puas terhadap bidang pekerjaan, beban kerja mereka, rekan kerja yang kurang mendukung dan ganjaran yang diberikan. Ini didapatkan dari hasil wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan di PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya pada tanggal 22 September 2016.

Dari jurnal penelitian yang saya temukan masih terdapat ketidakkonsistenan hasil dari pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sehingga penulis merasa masih diperlukannya penelitian baru.

Dengan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas maka penulis mangadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya”**

1.2. Perumusan Masalah

Penelitian ini bermaksud memperoleh jawaban atas permasalahan Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan yakni dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

1.4.2 Manfaat Teoritis

Bagi penelitian berkelanjutan

Manfaat penelitian ini yakni dapat di jadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005). *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: Bpfe.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis Robert L, & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Manajemen*. Jakarta: Pt. Salemba Empat.
- Misbahudin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Mutiara, P. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, W. A. (2009). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel Di Medan*. *Google Schooler* .
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, M. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja*. *Pengembangan Humaniora* , 115-121.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Organizational Behaviour*. *New Jensey* .
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Salim, A. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*, *Google Schooler* .

- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Study Pada Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim Ii/Malang). *Google Schooler* .
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, And *Turnover Intention* In The Sales Force. *Journal Of Business Research* , 54,39-52.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Pada Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Google Schooler* .
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* . *Jurnal Manajemen* , 129-142.
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Study Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman). *Google School* .
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2001). *Metodelogi Research Untuk Penulisan Paper Skripsi Thesis Dan Disertasi Jilid Tiga*. Yogyakarta: Andi.
- Toly, & Arianto, A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* , 72-84.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions. *Magister Management Program Study Magister Management Universitas Diponegoro* .