

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**  
( Studi Kasus Pada Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir)



**Skripsi Oleh :**

**SHALI RAHMAH DEWI**

**01011281621092**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana*

*Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2020**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

### PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir)

Disusun oleh :

Nama : Shali Rahmah Dewi  
NIM : 01011281621092  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

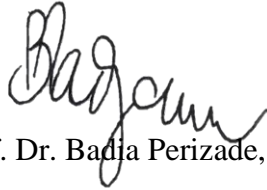
Tanggal persetujuan

Tanggal

:  
24 Agustus 2020

Dosen pembimbing

Ketua

  
Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP. 195307071979032001

Tanggal

Anggota

:  
3 Juli 2020

  
Wita Farla W.K., S.E., M.M

NIP.198104012014092001

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN** ( Studi Kasus Pada Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir)

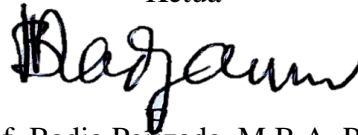
Disusun oleh :

Nama : Shali Rahmah Dewi  
NIM : 01011281621092  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 20 Oktober 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 20 Oktober 2020

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
NIP. 195307071979032001

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP.198104012014092001

Anggota



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

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shali Rahmah Dewi  
NIM : 01011281621092  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan  
( Studi Kasus Pada Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir ).

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A.,Ph.D  
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 20 Oktober 2020

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusannya dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 28 Oktober 2020

Pembuat pernyataan



Shali Rahmah Dewi

NIM.01011281621092

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

“ Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sepadan dengan  
kemampuannya”

**( Al-Baqarah : 286 )**

“ Dream is another word for pain”

**( LSG )**

“ Kalau kau tak bisa terbang, larilah. Kalau kau tak bisa lari, berjalanlah.

Kalau kau tak bisa jalan, merangkaklah”

“ Ketika kamu kehilangan tujuanmu, lihatlah jalan yang telah kamu lalui  
selama ini”

### **SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK KEDUA ORANG TUAKU**

*Mulyan Harjo dan Ida Rohayati yang tak pernah malu terlihat kusam, demi  
nyala terang masa depan putrimu. Terima kasih juga untuk mengajarku  
arti ikhlas dalam berjuang. Akhirnya ada satu lagi anak petani yang bisa  
menyandang gelar sarjana.*

***-Putri Sulungmu-***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention Karyawan ( Studi Kasus Pada Indomaret Kabupaten Ogan Ilir)**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan menyempurnakan 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, 28 Oktober 2020

Penulis,



Shali Rahmah Dewi

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga mampu melewati segala hal yang di semogakan dan mengabdikan apa yang diaminkan.
2. **Ayah dan Ibuku** tercinta **Bapak Mulyan Harjo dan Ibu Ida Rohayati**, dengan cinta yang luar biasa hebat dan telah menjadi orang tua terbaik. Terima kasih karena selalu mendukung apapun langkahku dan do'a yang tak pernah putus.
3. Adikku tersayang **Muhammad Ammar Yusuf**, terima kasih telah terlahir sebagai adikku dan menambah warna dalam keluarga kecil kita.
4. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
8. **Agung Putra Raneo, S.E., M.Si**, selaku dosen pembimbing akademik.

9. **Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D** dan **Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan. Terimakasih telah menjadi pembimbing terbaik.
10. **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si** selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
11. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya untuk ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
12. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, Khususnya Ibu Ambar, Kak Helmi dan Kak Ijal terima kasih telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
13. **Kifotu**, kawan seperjuangan di kala suka dan duka perkuliahan, **Kurniati, Hesti, Dilla, Arin, Yessi, Ratih**. Terima kasih atas kesabarannya dan semua bantuan selama ini, terima kasih telah mengukir sedikit cerita hidup selama masa perkuliahan ini, Semoga kelak kita bertemu lagi dengan kabar kesuksesan masing-masing.
14. **BPH BEM KM FE UNSRI 2019**, Terima Kasih untuk semua ilmu dan pembelajaran selama satu tahun kepengurusan. Sangat besar harapanku untuk bisa bertemu dan berkumpul dengan kalian suatu hari nanti.
15. **Keluarga SOSMAS**, Terima Kasih Rekan Terbaiku **Basyar, Dilla, Shajo** yang sudah banyak membantu dalam menyelesaikan tugas maaf belum bisa menjadi rekan yang baik untuk kalian. Terima kasih Adik-adikku **Top, Yunita, Agnes**,



**Yulius, Ari, Arum, Nico, Al, Farhan, Tedi, Fadila, Imel, Ghina, Dinda, Febrina, Dimas, Monik, Nadya, Veni, Vina,** Sangat luar biasa senang dan bangga bisa mengenal kalian semoga kita bisa menjadi orang-orang sukses kemudian hari.

16. **Manajemen 2016,** terima kasih untuk kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama perkuliahan. Bangga karena menjadi satu diantara kalian!

17. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya. Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 28 Oktober 2020

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Shali Rahmah Dewi', written over a horizontal line.

Shali Rahmah Dewi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN** ( Studi Kasus Pada Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir)

Oleh:

Shali Rahmah Dewi

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Wita Farla WK S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 176 orang dengan responden sebanyak 64 orang dengan menggunakan teknik *Proportional Cluster Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi liner sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir. Dari aspek-aspek yang telah diteliti sebaiknya manajemen Indomaret lebih memperhatikan lagi aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga tingkat *turnover intention* karyawan rendah.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Turnover Intention**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION** ( Case Study on Indomaret Employees in Ogan Ilir Regency)

By:

Shali Rahmah Dewi;

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Wita Farla WK S.E., M.M

*This research aims to analyze the effect of job satisfaction on employee turnover intention in Indomaret in Ogan Ilir Regency. The study used quantitative methods with questionnaires as research instruments. The population in this study was 176 people with 64 respondents using proportional cluster sampling techniques. The data analysis technique used is a simple liner regression. Based on the results of the analysis concluded that job satisfaction has a negative and significant effect on the turnover intention of Indomaret employees in Ogan Ilir Regency. From the aspects that have been researched, Indomaret management should pay more attention to aspects that can affect job satisfaction so that the turnover rate of employee intention is low.*

**Keywords : Job Satisfaction, Turnover Intention**

## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Shali Rahmah Dewi  
Nim : 01011281621092  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir)

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing I



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
NIP. 195307071979032001

Pembimbing II



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP.198104012014092001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP



- Nama Mahasiswa : Shali Rahmah Dewi
- Nim : 01011281621092
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Tempat/Tanggal Lahir : Bekasi, 26 September 1997
- Agama : Islam
- Status : Belum Menikah
- Alamat Rumah (orang tua) : Desa Beringin Datar Kec.Pino Kab. Bengkulu Selatan
- No. Handphone : 082186818353
- Alamat E-mail : [shalird26@gmail.com](mailto:shalird26@gmail.com)
- Pendidikan Formal :
- SD : SD Negeri 102 Bengkulu Selatan
  - SMP : SMP Negeri 6 Bengkulu Selatan
  - SMA : SMA Negeri 2 Bengkulu Selatan
- Riwayat Organisasi :
- Osis SMP Negeri 6 Bengkulu Selatan
  - Osis SMA Negeri 2 Bengkulu Selatan
  - Staff PPSDM BEM KM Universitas Sriwijaya 2017-2018
  - Anggota Koperasi Mahasiswa Universitas Sriwijaya
  - Kepala Dinas Sosial Masyarakat BEM KM FE Universitas Sriwijaya 2019

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
SURAT PERNYATAAN .....	xi
RIWAYAT HIDUP .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	19
1.1 Latar Belakang .....	19
1.2 Rumusan Penelitian .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis .....	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kepuasan Kerja .....	10
2.1.2 <i>Turnover Intention</i> .....	15
2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Pikir .....	31
2.4 Hipotesis .....	31

BAB III METODE PENELITIAN .....	32
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.2 Rancangan Penelitian.....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3.1 Jenis Data.....	32
3.3.2 Sumber Data.....	33
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	34
3.4.1 Populasi.....	34
3.4.2 Sampel.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5.1 Kuesioner .....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
3.6.1 Uji Instrument .....	38
3.7 Uji Statistik .....	39
3.7.1 Analisis Regresi Linier sederhana .....	39
3.7.2 Uji Korelasi ( r ).....	40
3.7.3 Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	41
3.7.4 Uji t .....	41
3.8 Definisi Operasional .....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	44
4.1.1 Profil Perusahaan .....	44
4.1.2 Visi, Misi, dan Budaya Perusahaan .....	45
4.1.3 Struktur Perusahaan .....	45
4.2 Hasil Penelitian .....	46
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	46
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	49
4.2.3 Hasil Uji Instrumen.....	54
4.2.4 Hasil Uji Statistik.....	57
4.2.5 Hasil Uji t.....	59
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61

<u>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</u> .....	64
<u>5.1 Kesimpulan</u> .....	64
<u>5.2 Saran</u> .....	64
<u>DAFTAR PUSTAKA</u> .....	66
<u>LAMPIRAN</u> 70	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Jumlah Gerai Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir tahun 2019.....	5
Tabel 1. 2	Gaji Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019 .....	6
Tabel 1. 3	Turnover karyawan Indomaret 2017-2019 di Kabupaten Ogan Ilir ...	7
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3. 1	Jumlah Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019 ..	34
Tabel 3. 2	Sampel Penelitian Karyawan Indomaret Di Kabupaten Ogan Ilir....	37
Tabel 3. 3	Skala Likert.....	38
Tabel 3. 4	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	40
Tabel 3. 5	Tabel Definisi Operasional .....	42
Tabel 4. 1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	46
Tabel 4. 2	Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	47
Tabel 4. 3	Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	47
Tabel 4. 4	Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Status.....	48
Tabel 4. 5	Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Lama Kerja .....	48
Tabel 4. 6	Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	49
Tabel 4. 7	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel TOI.....	52
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas .....	55
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas .....	56
Tabel 4. 10	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4. 11	Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	57
Tabel 4. 12	Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	59
Tabel 4. 13	Hasil Analisis Uji Signifikansi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Pikir .....	31
Gambar 4. 1	Struktur Karyawan Indomaret.....	45
Gambar 4. 2	Uji Hipotesis dua pihak.....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuosioner .....	70
Lampiran 2	: Tabulasi Kuesioner.....	73
Lampiran 3	: Hasil Pengolaan Data Penelitian .....	77
Lampiran 4	: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	87
Lampiran 5	: Hasil Uji Korelasi dan Determinasi .....	93
Lampiran 6	: Hasil Uji t dan Analisis Regresi Sederhana .....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan untuk mengatur bagaimana peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh tiap individu secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor yang utama karena menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan. Karyawan sebagai sumber daya utama bagi perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sangatlah penting untuk memperhatikan hal tersebut karena secara langsung ataupun tidak menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans (2011:141) , “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang menunjukkan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Nasution, Musnadi, & Faisal, 2018:126). Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya pegawai, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penyebab *turnover intention*.

Loccke dalam Luthans (2011:141) mendefinisikan tentang kepuasan kerja sebagai suatu ungkapan yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2015:170) yang mengungkapkan bahwa, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Berdasarkan definisi-definisi tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa komponen atau variabel yang dapat mempengaruhi perasaan seseorang tentang pekerjaannya atau lingkungan kerja mereka.

Menurut Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978:408) Kepuasan kerja mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi. Model Mobley dkk menerangkan bahwa proses keluarnya seseorang dari suatu perusahaan dimulai dengan meningkatnya ketidakpuasan kerja dari karyawan. Hal ini meningkatkan keinginan untuk keluar. Menurut Robbins (2001) menyatakan kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan *Turnover Intention* tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Pendapat lain Jang *et al* dalam Putra dan Utama (2017:5123) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention*.

Menurut Zeffane (1994) dalam Halimah, Fathoni, & Minarsih (2016), *Turnover intentions* (niat keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Susilo dan Satria (2019:3710) menyatakan *turnover intention* merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk menarik diri atau keluar dari pekerjaannya yang dimana belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Dalam menjalankan sebuah proses produksi, perusahaan memerlukan sumber daya manusia guna menjalankan sumber daya lainnya. Sehingga dapat diartikan bahwa sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan memerlukan sebuah kebijakan untuk mempertahankan kepuasan kerja para karyawannya agar mampu menekan adanya minat para karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain. Sumber daya manusia

memiliki dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut (Sumarsono 2009:2).

Perusahaan semampu mungkin memenuhi kebutuhan para karyawannya guna mencapai kepuasan kerja karyawan. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja para karyawannya. Penelitian terdahulu oleh Saputro dkk (2016) menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan dapat menjadi motivasi dalam kinerja karyawan untuk bersama mencapai tujuan perusahaan.

Indikasi *turnover* dapat ditemukan di banyak perusahaan, salah satunya di Pt Indomarco Prismatama yang mana diketahui cukup tinggi. PT Indomarco Prismatama atau biasa kita sebut Indomaret Group merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem waralaba dalam proses bisnisnya. Sejak tahun berdiri tahun 1997 sampai saat ini Indomaret telah memiliki 10.000 lebih gerai dan toko yang tersebar di sebagian besar wilayah di Indonesia. Dari keseluruhan gerai Indomaret yang telah beroperasi, 32% diantaranya adalah milik perseorangan atau *franchise*. Jadi, hanya sekitar 62% saja dari gerai Indomaret yang merupakan milik PT. Indomarco Prismatama (Hadijah 2019).

Seperti daerah di Indonesia lainnya Kabupaten Ogan Ilir merupakan salah satu yang tidak terlepas dari bisnis ritel seperti Indomaret. Indomaret telah menjadi magnet bagi masyarakat Ogan Ilir untuk berbelanja dengan cara yang lebih modern dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan sejauh ini sekurangnya sudah

21 gerai Indomaret yang tersebar diberbagai kecamatan di Ogan Ilir. Dari 16 kecamatan yang ada terdapat 6 kecamatan yang ada gerai indomaretnya.

**Tabel 1. 1 Jumlah Gerai Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir tahun 2019**

No.	Kecamatan	Jumlah Indomaret
1.	Indralaya	6
2.	Indralaya Utara	7
3.	Indralaya Selatan	2
4.	Payaraman	1
5.	Tanjung Raja	4
6.	Tanjung Batu	1
Total		21

*Sumber : Indomaret Ogan Ilir*

Satu gerai Indomaret paling banyak memiliki 10 orang karyawan dengan posisi kepala toko, asisten kepala toko, merchandiser display, kasir dan pramuniaga yang sudah dibagi menjadi karyawan shift pagi dan shift siang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada saat melakukan studi pendahuluan dan wawancara pada 16 September dan 4 Oktober 2019 dengan karyawan indomaret pada beberapa gerai mendapatkan hasil bahwa karyawan tetap Indomaret berniat melakukan *Turnover* dengan berbagai alasan diantaranya:

1. Kondisi pekerjaan yang berat yang tidak sesuai dengan perkiraan sehingga menjadikan mereka tidak puas dalam pekerjaan.



2. Jenjang karir yang pendek dan menjadikan karyawan susah untuk dapat dipromosikan selama karyawan lama masih ada.
3. Kompensasi gaji yang diberikan kurang sebanding dengan beban pekerjaan yang harus mereka tanggung khususnya dalam hal penggantian barang yang hilang.

Namun ada pula karyawan yang tidak sama sekali berniat untuk melakukan *Turnover* dengan alasan mereka sudah nyaman dalam perusahaan itu walaupun fasilitas-fasilitas yang mereka dapat bisa dikatakan seadanya dan sulitnya mendapatkan pekerjaan lain.

Berikut gaji yang diberikan oleh PT Indomarco Prismatama dari hasil wawancara langsung dengan kepala toko Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir

**Tabel 1. 2 Gaji Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019**

Jabatan	Rata-rata gaji ( Juta/Bulan)	UMP 2019	Selisih
Kepala Toko	Rp. 2.600.000	Rp. 2.804.453	Rp (204.453)
Asisten Kepala Toko	Rp. 2.100.000	Rp. 2.804.453	Rp (704.453)
Merchandiser Display	Rp. 2.200.000	Rp. 2.804.453	Rp (604.453)
Kasir	Rp. 2.000.000	Rp. 2.804.453	Rp (504.453)
Pramuniaga	Rp. 2.100.000	Rp. 2.804.453	Rp (704.453)

*Sumber : Kepala Toko Indomaret, Tahun 2019*

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa gaji karyawan Indomaret di Ogan Ilir masih dibawah UMR sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak nyaman sehingga menimbulkan suatu keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain (*turnover intention*). *Turnover intention* dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal perusahaan Wahyuni dkk (2014:94) Banyak faktor inilah yang akan mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

**Tabel 1. 3 Turnover karyawan Indomaret 2017-2019 di Kabupaten Ogan Ilir**

Tahun	Jumlah Tenaga kerja Awal	Jumlah tenaga Kerja Keluar	Jumlah Tenaga Kerja Masuk	Jumlah Tenaga Kerja Akhir	<i>Turnover</i> %
2017	189	17	5	177	6.5
2018	177	19	7	165	7.0
2019	193	23	6	176	9.2

Sumber : Kepala Toko Indomaret Ogan Ilir

Tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun (Sakinah, 2008). Berdasarkan data *turnover* yang terdapat pada Tabel 1.3 dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan Indomaret di Ogan Ilir tergolong tinggi, bahkan dari tahun ketahun cenderung meningkat.dengan menggunakan rumus LTO ( *Labour Turnover*). Rumus Perhitungan untuk mengetahui besarnya *Turnover* (Hasibuan, 2013:52)

$$Turnover = \frac{\sum(\text{karyawan keluar}-\text{karyawan masuk})}{\frac{1}{2}\sum(\text{karyawan awal}+\text{karyawan akhir})} \times 100 \%$$

Tingginya *turnover* membuat perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses *rekrutment* yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut tersebut memilih pindah ke perusahaan lain dan membuat perusahaan mengeluarkan biaya lagi untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan proses pelatihan lagi bagi karyawan baru (Wahyuni et al., 2014:2). Ksama dan Wibawa (2016) menyatakan *Turnover Intention* adalah masalah yang terjadi didalam perusahaan dan menyangkut keinginan untuk meninggalkan tempat bekerja sebelumnya, oleh karenanya kepuasan kerja harus tetap di pertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang merasa puas dan senang terhadap pekerjaan dan hasil pekerjaannya akan mempengaruhi *Turnover Intention*.

Berdasarkan Fenomena yang diperoleh, penulis ingin membuktikan adanya hubungan atau pengaruh dari kepuasan kerja terhadap timbulnya *turnover intention*. Dengan judul “ PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN ”(Studi Kasus Pada Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan ilir.

## **1.2 Rumusan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir ?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah “Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turover Intention* karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir”

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan, khususnya yang terkait dengan masalah penelitian ini.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau bahan pertimbangan bagi pengelola Indomaret untuk menentukan kebijakan perusahaan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Indomaret di Kabupaten Ogan Ilir, sehingga dapat memperbaiki kelemahan dan dapat mempertahankan kemajuan yang telah dicapai kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, and Hastin Umi Anisah. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana)." *Jurnal Wawasan Manajemen* 3(3): 191–204.
- Aisyia, Fadliya Siti. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Sinar Antjol." *Journal of Psychology* 4(1).
- Alam, Aliya, and Muhammad Asim. 2019. "Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention." *International Journal of Human Resource Studies* 9(2): 163–94.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Tim Perti 1. Jakarta: Erlangga.
- Bayu, Gde et al. 2019. "Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention." *Forum Manajemen* 17(2): 87–96.
- Bebe, Imelda A. 2016. "Employee Turnover Intention in the U . S . Fast Food Industry." Dissertation; Walden University.
- Foon, Yeoh Sok, Lim Chee-Leong, and Syuhaily Osman. 2010. "An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees." *International Journal of Business and Management* 5(8): 57–64. [www.ccsenet.org/ijbm](http://www.ccsenet.org/ijbm).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadijah, Siti. 2019. "Indomaret, Bisnis Mini Market Raksasa Di Indonesia." [www.cermati.com](http://www.cermati.com). <https://www.cermati.com/artikel/indomaret-bisnis-mini-market-raksasa-di-indonesia> (February 11, 2020).
- Halimah, Tika Nur, Azis Fathoni, and Maria M Minarsih. 2016. "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)." *Journal of Management* 2(2).
- Handoko, Tani Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Yogyakarta: BPF: Yogyakarta.

- Haris, Henry. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di Pt. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung." *Jurnal Manajemen Daya Saing* 19(2): 135–51. <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/5513>.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Agi Syarif. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 11(1): 51–66.
- Jeen, S Batty Dorance. 2014. "A Study On Attrition – Turnover Intentions In Retail Industry." *International Journal of Business and Administration Research Review* 1(3): 55–61.
- Kartika, Ria Chandra. 2018. "Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Di Rumah Sakit." *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo* 4(1): 1–7. [www.jurnal.stikes-yrsds.ac.id](http://www.jurnal.stikes-yrsds.ac.id).
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Ed. ed. Jane Beck. New York: McGraw-Hill.
- Mobley, William H, Stanley O Horner, and A T Hollingsworth. 1978. "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover." *Journal of Applied Psychology* 63(4): 408–14.
- Nasution, Erni Hayati, Said Musnadi, and Faisal. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh Erni." *Jurnal Magister Manajemen* 2(1): 123–34.
- Pawesti, Ristia, and Rinandita Wikansari. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia Ristia." *jurnal ecopsy* 3(2): 49–67.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Revisi. Ed. Teddy Chandra. Zifatama Publishing.
- Putra, I Dewa Gede Dharma, and I Wayan Mudiarta Utama. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(9): 5116–43.
- Putra, I Gusti Emdy Mahardika, and 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* 4(4): 1100–1118.
- Rismayanti, Revilia Dian, Mochammad Al Musadieg, and Edlyn Khurotul Aini. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang ).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61(2): 127–36.
- Rizwan, Muhammad, Saba Iqbal, Sadia Ehsan, and Mehwish Noreen. 2014. “The Impact of Organizational Commitment , Job Satisfaction , Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes.” *International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058* 4(2): 181–95.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. 17th editi. ed. Stephanie Wall. England: Pearson Education.
- Salleh, Rohani, Mishaliny Sivadahasan Nair, and Haryanni Harun. 2012. “Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Turnover Intention : A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia.” *International Science Index, Economics and Management Engineering* 6(12): 3429–36.
- Saputro, Hermawar, Azis Fathoni, and Maria Magdalena Minarsih. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah).” *Journal of Management* 2(02).
- Sari, Nita Ratna, Moehammad Soe’oed Hakam, and Heru Susilo. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention ( Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II / Malang ).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 27(1): 1–8.
- Sarwono, Jonathan. 2007. Analisis Jalur untuk Riset dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Andi
- Shabrina, Dwima Nur, and Arif Partono Prasetio. 2018a. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal Karya.” 2(4): 252–62.
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Cetakan ke. ed. Ayup. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

- Srimindarti, Ceacilia, Rachmawati Meita Oktaviani, and Pancawati Hardiningsih. 2017. "Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention." *Jurnal Dinamika Manajemen* 8(2): 177–87.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. cetakan ke. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilo, Jimmy, and I Gusti Bagus Honor Satrya. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6): 3700–3729.
- Tian-foreman, Wei Amy. 2009. "Job Satisfaction and Turnover in the Chinese Retail Industry." *Chinese Management Studies* 3(4): 356–78.
- Wahyuni, Ana Sri, Yulvi Zaika, and Ruslin Anwar. 2014. "Aanalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi." *Jurnal Rekayasa Sipil* 8(2): 89–95.
- Waspodo, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani, and Widya Paramita. 2013a. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 4(1): 97–115.
- Wateknya, Yoga. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention." Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yücel, İlhami. 2012. "Examining the Relationships among Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Turnover Intention : An Empirical Study." *International Journal of Business and Management* 7(20): 44–58. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>.