

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA PT SARANA BAJA PERKASA SITE OKI**



Skripsi Oleh :

PUTRI SITI AMMANAH

01011181823025

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada
PT Sarana Baja Perkasa *Site* OKI

Disusun oleh

Nama : Putri Siti Ammanah
Nomor Induk Mahasiswa : 01011181823025
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,

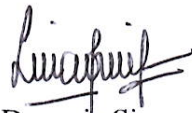


Tanggal :

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

NIP. 197509011999032001

Anggota,



Tanggal :

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

ASRI
16/11/22

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER* *INTENTION* PADA PT SARANA BAJA PERKASA *SITE OKI*

Disusun oleh :

Nama : Putri Siti Ammanah

Nomor Induk Mahasiswa : 01011181823025

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 04 November 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 04 November 2022

Ketua

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

Anggota

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Anggota

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Mengetahui,
Ketua Jurusan

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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Siti Ammanah
Nomor Induk Mahasiswa : 01011181823025
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT Sarana
Baja Perkasa Site OKI

Pembimbing :

Ketua : Isni Andriana, S.E.,M.Fin.,Ph.D
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 04 November 2022

Adalah benar hasil karya penelitian 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 kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, 04 November 2022

Pembuat Pernyataan



Putri Siti Ammanah

NIM. 01011181823025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(QS. Al Baqarah : 286)

“It always seems impossible until it's done”

(Nelson Mandela)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Orang tua
- Keluarga
- Sahabat
- Almamater

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirobbil 'alamin segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT SARANA BAJA PERKASA Site OKI**”. Tak lupa sholawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat-sahabatnya. Skripsi ini dibuat bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulis masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Demikian skripsi ini dibuat, penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, semoga Skripsi yang penulis buat dapat bermanfaat bagi banyak pihak serta dapat menjadi referensi bacaan di masa yang akan datang. Serta semoga dapat menjadi sumber kebaikan bagi penulis dan mendapat ganjaran pahala dari Allah SWT .

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini penulis melalui banyak hal yang membuat penulis banyak belajar, tentunya selama proses penelitian dan penulisan ini penulis banyak sekali menerima bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak terkira saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas M Husni Thamrin, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.dan Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga serta pikirannya untuk membimbing maupun memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Dr. Kemas M Husni Thamrin, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama Perkuliahan.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus kak Helmi dan Mbak Ambar yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
10. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah memberikan banyak kesempatan untuk saya untuk belajar banyak hal baru.
11. PT Sarana Baja Perkasa *Site* OKI yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
12. BRI Regional Office Palembang terkhusus HCBP Department Terimakasih atas support dan fasilitas yang diberikan selama menjalankan skripsi ini.
13. Abah saya tercinta Zainal Arifin (Alm) yang selalu mengawasi serta mencintai saya dari atas sana, yang selalu menjadi motivasi terbesar saya untuk menyelesaikan pendidikan ini.
14. Ibu saya tercinta Patini, terima kasih untuk semua usaha serta pengorbanan yang harus mamak tempuh untuk menjadikan anaknya menjadi seorang sarjana. Terima kasih untuk segala pengertiannya, cinta, kasih , serta dukungan yang selalu mamak berikan kepada Putri.

15. Riyan Hidayat S.E, teman saya sedari SMA, langgeng juga ya pertemanan kita, meskipun selalu ada keributan setiap bertemu. Terima kasih Riyan for always being there, semoga level pertemanan ini bisa sampai ke titik kita menggapai mimpi kita as budak corporate SCBD Aamiin.
16. Boyor dan Rasyi, manusia yang telinganya selalu siap mendengarkan segala keluhan kesah saya selama penulisan skripsi ini, yang selalu memberikan saran dan bantuan ketika saya mengalami kesulitan.
17. Anak kost Relisa (Keken, Tiara, dan Tita) teman saya sedari maba yang berubah menjadi teman sekamar. Terima kasih sudah mau berteman baik dengan saya, terima kasih sudah mau menerima dan saling memahami kekurangan satu sama lain. Terima kasih untuk semua bantuan dan kerjasama yang baik selama masa kuliah.
18. Rekan seperjuanganku Amtatu, Tiara , Farrel, Azzah,Dinda, Tyas, Zelika, & Lusri yang telah banyak membantu dan sering saya repotkan selama masa perkuliahan dan penulisan skripsi.
19. Teman seperjuanganku seluruh mahasiswa/i manajemen angkatan 2018 kampus Bukit dan Indralaya yang telah bersama-sama menjalani masa perkuliahan. Sukses untuk kita semua.
20. Semua pihak yang telah berkontribusi sehingga skripsi saya dapat selesai yang tidak bisa saya tulis satu persatu.

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT SARANA BAJA PERKASA SITE OKI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada PT Sarana Baja Perkasa Site OKI. Variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Sarana Baja Perkasa Site OKI dengan menggunakan sampel yang berjumlah sebanyak 59 responden. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dan menggunakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data yang diperoleh diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi (r), dan koefisien determinasi (R^2), serta uji t. Data dalam analisis ini menggunakan alat bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sarana Baja Perkasa Site OKI.

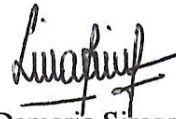
Kata kunci: Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Pembimbing Skripsi I



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

Pembimbing Skripsi II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen



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

AS1
16/11/22
f

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES ON TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES PT SARANA BAJA PERKASA SITE OKI

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on turnover intention of employees in the PT Sarana Baja Perkasa Site OKI. The variables used in this research are job satisfaction as the independent variable and turnover intention as the dependent variable. The populations in this study were all employees of the PT Sarana Baja Perkasa Site OKI using a sample of 59 respondents. This research used simple random sampling technique, and using primary data. The data in this study were collected using a questionnaire method. The analysis technique used was simple linear regression analysis. To validate the data, the validity test, reliability test, simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (r), coefficient of determination (R²), and t test were used in this research. The Statistical Package for Social Science (SPSS) version 21 program assistance tool was used to analyze the data. The results of this study indicate that there is a negative and significant influence between job satisfaction and turnover intention at PT Sarana Baja Perkasa Site OKI.

Keywords: Job Satisfaction, Trunover Intention

Advisor I

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

Advisor II

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Head of Management Department

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

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Putri Siti Ammanah

NIM : 01011181823025

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA PT SARANA BAJA PERKASA SITE OKI**

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

Indralaya, September 2022

Pembimbing Skripsi,

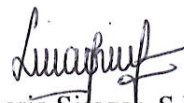
Ketua



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

NIP. 197509011999032001

Anggota

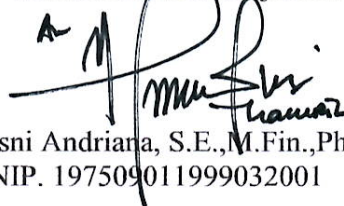


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Putri Siti Ammanah
NIM : 01011181823025
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tanggal Lahir : Prabumulih, 06 April 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Madrasah No. 95, RT 02/ RW 03
Alamat Email : putrisitiamm@gmail.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD Negeri 49 Prabumulih
SLTP : MTS Negeri Prabumulih
SLTA : SMAN 3 Prabumulih
Riwayat Organisasi :

- BEM KM FE UNSRI (Bendahara Umum II)
- IMAJE FE UNSRI (Staff Divi HRD)
- GenBI Sumsel (Anggota Divisi Pendidikan)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
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 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.1.1.4 Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja	13
2.1.2 Keinginan Berpindah (<i>Turnover intention</i>)	14
2.1.2.1 Pengertian Keinginan Berpindah (<i>Turnover intention</i>).....	14
2.1.2.2 Indikator Keinginan Berpindah (<i>Turnover intention</i>).....	15
2.1.2.3 Dampak Keinginan Berpindah (<i>Turnover intention</i>) Bagi Perusahaan.....	16
2.2 Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Turnover intention</i>	17

2.3 Penelitian Terdahulu.....	17
2.4 Alur Pikir.....	28
2.5 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	30
3.2 Rancangan Penelitian	30
3.3 Jenis dan Sumber Data	30
3.3.1 Jenis Data.....	30
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5 Populasi dan Sampel	32
3.6 Teknik Analisis Data	34
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	34
3.6.1.1 Uji Validitas	34
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	34
3.6.1.3 Method of Successive Interval (MSI)	35
3.6.2 Uji Statistik	35
3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	35
3.6.2.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	36
3.6.2.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	36
3.6.3 Uji Hipotesis	36
3.6.3.1 Uji Hipotesis (Uji t).....	36
3.7 Definisi Operasional Variabel	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.1.1 Struktur Organisasi	40
4.1.2 Job Description	40
4.1.3 Visi Perusahaan.....	48
4.1.4 Misi Perusahaan.....	48
4.1.5 Kebijakan Mutu	48
4.1.6 Karakteristik Responden.....	49
4.1.6.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49

4.1.6.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.1.6.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.1.6.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	52
4.1.6.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja	52
4.1.6.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	53
4.2 Hasil Penelitian.....	54
4.2.1 Hasil Teknik Analisis	54
4.2.1.1 Analisis Deskriptif	54
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	59
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas.....	59
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	61
4.2.3 Hasil Uji Statistik.....	62
4.2.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	62
4.2.3.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	63
4.2.4 Hasil Uji t.....	64
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Turnover Karyawan PT Sarana Baja Perkasa <i>Site</i> OKI	2
Tabel 1.2 Perbandingan Gaji Pokok Karyawan	3
Tabel 1.3 Data Promosi Karyawan PT Sarana Baja Perkasa <i>Site</i> OKI.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	32
Tabel 3.2 Pembagian Jumlah Sampel Per divisi	33
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi.....	36
Tabel 3.4 Tabel Definisi Operasional	37
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X	54
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Responden Mengenai Variabel Y	56
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X)	59
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Turnover intention (Y).....	60
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	62
Tabel 4. 7 Koefisien Korelasi.....	63
Tabel 4. 8 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji t	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4 1 Struktur Organisasi PT Sarana Baja Perkasa Site OKI	40
Gambar 4 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar 4 3 Responden Berdasarkan Usia.....	50
Gambar 4 4 Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Gambar 4 5 Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	52
Gambar 4 6 Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Gambar 4 7 Responden Berdasarkan Gaji	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017) merupakan sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan, yang didapat dari hasil evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perilaku positif terhadap apa yang ia kerjakan, begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan karena tinggi rendahnya kepuasan kerja pada suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat *Turnover intention* karyawan pada perusahaan. Rasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan merupakan salah satu faktor pendorong karyawan ingin meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* adalah pemikiran atau keinginan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan tempat bekerja dengan secara sukarela tanpa ada campur tangan orang lain. *Turnover intention* mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan *turnover*, menurut Mobley (2011) *Turnover intention* atau keinginan untuk pindah merupakan gejala awal dari terjadinya peristiwa *turnover* dalam suatu perusahaan. Sehingga dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* merupakan cara yang efektif untuk mengurangi *turnover* yang sebenarnya terjadi (*actual turnover*) (Satwari dkk., 2016).

Menurut Mathis dan Jackson (2011) *turnover* merupakan suatu proses karyawan-karyawan pergi meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan,

turnover karyawan dapat berupa pengunduran diri, perpindahan karyawan, dan juga pemberhentian karyawan dari perusahaan.

Turnover dapat berubah menjadi masalah yang serius jika pada sebuah perusahaan tingkat *turnover* nya tinggi, karena ketika karyawan keluar dari perusahaan hal tersebut akan menimbulkan pengaruh yang signifikan untuk perusahaan. Dengan adanya *turnover* perusahaan mengalami kerugian secara finansial maupun secara sumber daya manusia (SDM). Jika karyawan yang keluar merupakan seorang yang handal dan berpengalaman serta merupakan karyawan yang berada pada posisi yang penting, maka kegiatan operasional serta produktivitas karyawan dapat terganggu. Hal inilah yang membuat perusahaan berusaha mencari cara untuk menurunkan tingkat *turnover*.

PT Sarana Baja Perkasa adalah perusahaan konstruksi dan alat berat yang berlokasi di Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan. Tingkat *turnover* karyawan PT Sarana Baja Perkasa Site OKI selama tiga tahun terakhir masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data *turnover* karyawan PT Sarana Baja Perkasa Site OKI dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 yang ada di bawah ini :

Tabel 1.1 Turnover Karyawan PT Sarana Baja Perkasa Site OKI Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate (%)
2019	215	37	16	194	10%
2020	194	49	25	170	13%
2021	170	53	29	146	15%

Sumber : Administrasi PT Sarana Baja Perkasa Site OKI (2022)

Berdasarkan tabel yang ada di atas dapat diketahui bahwa persentase tingkat *turnover* karyawan PT Sarana Baja Perkasa Site OKI mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 *turnover rate* PT Sarana Baja Perkasa sebesar 10% kemudian mengalami peningkatan sebesar 3% pada tahun 2020 sehingga *turnover rate* PT Sarana Baja Perkasa Site OKI menjadi 13%, dan pada tahun 2021 *turnover rate* PT Sarana Baja Perkasa Site OKI naik sebesar 2% dari tahun sebelumnya menjadi 15%. Setiap perusahaan memiliki standar tingkat *turnover* karyawan yang dapat ditolerir berbeda-beda, akan tetapi jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun hal tersebut sudah dikategorikan tinggi menurut banyak standar. Maka dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Site OKI 2019-2021 telah melewati batas standar yang dapat ditolerir (Tsani & Farlianto, 2016)

Tabel 1.2 Perbandingan Gaji Pokok Karyawan PT Sarana Baja Perkasa Site OKI dengan UMP Sumatera Selatan Tahun 2021

Divisi	Gaji Pokok	UMP Sumatera Selatan 2021
<i>Driver Logging</i>	Rp. 1.500.000	Rp 3.043.111
<i>Driver Dump truck</i>	Rp. 3.000.000	
<i>Driver Trailer</i>	Rp. 3.500.000	
<i>Operator alat berat</i>	Rp. 5.000.000	
<i>Safety</i>	Rp. 4.500.000	
Admin	Rp. 2.700.000	
Mekanik	Rp. 3.500.000	

Sumber : Administrasi PT Sarana Baja Perkasa Site OKI (2022) dan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor : 602/KPTS/DISNAKERTRANS/2020

Berdasarkan tabel 1.2 yang ada di atas, dapat diketahui bahwa gaji pokok karyawan dari divisi *driver logging* mendapatkan gaji pokok yang paling rendah dibandingkan dengan karyawan dari divisi yang lain, dilihat dari tabel di atas dapat

diketahui juga bahwa gaji pokok yang diterima karyawan dari divisi *driver logging*, *driver dump truck*, dan admin masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan tahun 2021. Seperti yang kita ketahui bahwa UMP Sumatera Selatan Tahun 2021 adalah sebesar Rp 3.043.111 sedangkan gaji pokok yang diterima *driver logging* masih sangat jauh dengan UMP yang ada yaitu hanya sebesar Rp 1.500.000 , begitupula gaji pokok yang diterima admin hanya sebesar Rp 2.700.000 dan untuk *driver dump truck* hanya sebesar Rp 3.000.000 keduanya juga masih di bawah UMP Sumatera Selatan tahun 2021.

Pihak administrasi PT Sarana Baja Perkasa Site OKI menyatakan bahwa persentase karyawan keluar yang paling tinggi berasal dari divisi *driver logging* lalu diikuti *driver dump truck* hal ini disebabkan karena balas jasa yang diterima oleh karyawan dari divisi *driver logging* dan *driver dump truck* masih di bawah UMP Sumatera Selatan tahun 2021, kemudian balas jasa yang diterima dirasa kurang sebanding dengan kinerja yang telah mereka kerahkan serta gaji yang mereka terima masih kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok para karyawan.

Tabel 1.3 Data Promosi Karyawan PT Sarana Baja Perkasa Site OKI Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Promosi
2019	0
2020	0
2021	0
Total	0

Sumber : Administrasi PT Sarana Baja Perkasa Site OKI (2022)

Menurut tabel di atas dapat diketahui bahwa selama tiga tahun terakhir jarang ada promosi yang dilakukan oleh PT Sarana Baja Perkasa Site OKI untuk

para karyawannya dalam bentuk apapun, berdasarkan hal ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesempatan promosi yang diberikan PT Sarana Baja Perkasa Site OKI kepada karyawan sangat rendah. Pihak PT Sarana Baja Perkasa Site OKI menyatakan bahwa selama tiga tahun terakhir ini mereka belum pernah memberikan kesempatan promosi kepada para karyawannya meskipun karyawan memberikan kinerja yang memuaskan.

Berdasarkan penjelasan yang ada dapat diketahui bahwa faktor yang sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sarana Baja Perkasa Site OKI adalah pemberian gaji dan kesempatan promosi, yang mana karyawan memiliki perasaan tidak puas terhadap gaji dan kesempatan promosi yang mereka terima karena gaji dan kesempatan promosi dirasa belum sesuai. Rasa ketidakpuasan yang dimiliki karyawan dapat menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan karena akan menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang akhirnya akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lim and Cho (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan hasil penelitian yang ada sebelumnya penelitian dari Gebregziabher *et al.*, (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang ada di atas, menurut Olawale *et al.*, (2016) terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Govand dan Inji (2015) yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Perizade dkk., (2016) dapat diketahui dari hasil penelitiannya bahwa *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir akan tetapi pengaruh yang diberikan rendah, faktor-faktor lain di luar penelitian memiliki kemungkinan memberikan pengaruh lebih kuat, seperti kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti melakukan penelitian terkait “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover intention* pada PT Sarana Baja Perkasa Site OKI”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang ada sebelumnya, maka dapat dirumuskan sebuah masalah yaitu “Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada PT Sarana Baja Perkasa Site OKI ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Sarana Baja Perkasa Site OKI.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan referensi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini diharapkan akan

memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran, khususnya permasalahan sumber daya manusia terkait dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar dapat membantu pengelola perusahaan dan pimpinan perusahaan untuk menentukan kebijakan dan keputusan mengenai kepuasan kerja karyawan sehingga *turnover intention* karyawan di PT Sarana Baja Perkasa Site OKI berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324.
- Alkhateri, A. S., Khalifa, G. S. A., & Ameen, A. (2018). The Impact of Perceived Supervisor Support on Employees Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment Total Quality Management Practices View project The Impact of Emotional Intelligence on Work Life Balance. *International Business Management*, 12(December), 477–492.
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4, 97–115.
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMB)*, 18.
- Bawawa, A., Lengkong, V., & Taroreh, R (2021). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT Sig Asia Kota *EMBA*, 9(2), 785–795.
- Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2019). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention, in the Relationships Between Pay Satisfaction and Work–Family Conflict of Casino Employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 20(2), 206–229.
- Chin, C. L. (2018). The Influence of Job Satisfaction and Its Effect on Employee Turnover Intention in Financial Service Industry of Malaysia. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(2), 53–63.
- Craig, C. A., Allen, M. W., Reid, M. F., Riemenschneider, C. K., & Armstrong, D. J. (2013). The Impact of Career Mentoring and Psychosocial Mentoring on Affective Organizational Commitment, Job

- Involvement, and Turnover Intention. *Administration and Society*, 45(8), 949–973.
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1).
- George, J. M., & Gareth, J. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Govand, A., & Inji, S. (2015). Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case Study of Private Hospital in Erbil. www.ijsses.org
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2011). *Behavior in Organizations* (10th Edition). Pearson Education, Inc.
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. 3, 307.
- Handayani, R. S., & Arwiyah, M. Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada kantor pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) BANDUNG *E-Proceeding of Management*, 8, 325–330.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Gramedia Pustaka.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan bag. marketing PT Wahana Sahabat Utama..XI (1). <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/>
- Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 55, 248–257.
- Jex, S.M & Britt, T.W (2014). *Organizational Psychology (Third Edition)*. John Wiley & Sons, Inc.
- Kartono, & Hilmiana. (2018). Job Burnout : A Mediation between Emotional Intelligence and Turnover Intention. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 19.
- Khakim, I., Warsono, H., & Dwimawanti, I. H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pegawai BPK. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5, 1148–1155.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 254835.
- Lim, Y.-H., & Cho, Y.-C. (2018). Effects of Job Stress, Fatigue, Burnout, and Job Satisfaction on Turnover Intention among General Hospital Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 19(6), 264–274.
- Lompoliu, W. T., & Nelwan, Oi. A. O. C. (2020). Pengaruh job insecurity, job stress, dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT Golden Mitra Inti Perkasa Manado. In *Lengkong... 554 Jurnal EMBA*. 8 (1).
- Luthans, F.(2018). *Organization Behavior* . New York : McGraw Hill.
- Mangkunegara, A.A.A.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis., R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya, Terjemahan*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nitisemito, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Pustaka Setia.
- Nyoman, N., Novarini, A., Luh, N., Andriani, P., Sujana, W., & Prastyadewi, I. (2022). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan furamaxclusive ocean beach seminyak hotel. *juima*, 12(1).
- Olawale, A. R., FolusoIlesanmi, J & Olarewaju, A.A. (2016). Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment.
- Perizade, B., Hanafi, A., & Hafiz, J., (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) (studi kasus pada karyawan PT BFI Finance .Tbk Cabang Palembang) (2).
- Pranata, A F., & Irbayuni, S. (2022). Effect of compensation and job satisfaction on turnover intention at PT Wahyu Nusantara Beautiful Putra Surabaya. *COSTING:Journalof Economic, Business and Accounting* 6(1):369-3786.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT mandiri tunas finance bengkulu.*JER*.4 (2)

- Prayogi, M. A., Murviana Koto, & Muhammad Arif. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention. *e-jurnal manajemen universitas udayana*, 8(7), 4045.
- Putu, D. K. C., & Riana, I. G. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 5287–5318.
- Robbins, S. P. ., and T.A. Judge (2017). *Organizational Behavior*. (17th Edition) . New Jersey: Pearson Education.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1267–1278.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* 12. (2).
- Satwari, T., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(2), 177–186.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2012). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Shenglen, H., Chen, Z., Liu, H., & Zhou, L. (2016). Job satisfaction and turnover intention in China : the moderating effects of job alternatives and policy support. *Chinese Management Studies*, 11(4).
- Simone, S.D., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39.130–140.
- Sri, R. H., & Arwiyah, M. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(1), 325–330.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana .

- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT . BUM DIVISI PMKS. *Business Management Journal*, 16, 65–80.
- Tsani, R. R., & Farlianto. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT YB Apparel Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5, 504–515.
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., Peleman, R., Verhaeghe, R., & Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48, 21–27.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China’s hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(December 2019), 10–22.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel holiday inn express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 5319–5347.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economic Research*, 9(1), 88–98.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Raja Grafindo.
- Zahara, N.R., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam. *journal of applied managerial accounting*, 1(2), 150–156.