KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. X BANDUNG

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi

Oleh:

Hira Safira
15320026

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019

KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. X BANDUNG

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi

Oleh:

Hira Safira
15320026

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

KEPUASAN KERJA DAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN PT. X BANDUNG

Telah dipertahankan di depan Dosen Penguji Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal

04 FEB 2019

Mengesahkan

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Prodi

Yuhana Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc

Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., M.A., Psikolog	
2. Dr. Phil. Emi Zulaifah, Dra, M. Sc., Psikolog	
3. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi	

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama	: Hira Safira
No. Mahasiswa	: 15320026
Program Studi	: Psikologi
Judul Skripsi	: Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover* pada karyawan PT. X Bandung

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan buti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yang Menyatakan,
Yogyakarta, 19 Februari 2019



Hira Safira

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Syukur, Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan.

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk:

Orang Tua
(Ruzaini & Hermawati)
Terima kasih untuk segala doa dan dukungan yang telah diberikan

Keluarga Besar

Terima kasih sudah memberikan dukungan motivasi yang sudah membangun.

Terima kasih kepada Bapak Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog
Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang diberikan.

Terima kasih kepada kerabat, sahabat, dan teman-teman saya yang selalu membantu dan hadir menemani hari-hari saya selama di bangku kuliah ini.

HALAMAN MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(QS. Al-Baqarah : 286)

"Barang siapa merintis jalan mencari ilmu maka Allah SWT akan memudahkan baginya jalan ke surga"

(HR. Muslim)

"(yaitu) orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah – lah hati menjadi tenang"

(QS. Ar-Ra'du : 28)

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

PRAKATA

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat beriringan salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi Wasallam yang dinantikan syafa'atnya di Yaumul Akhir kelak.

Bimbingan dan bantuan yang begitu banyak senantiasa datang secara moril maupun materil kepada penulis, baik langsung maupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya yang telah membantu berbagai urusan terkait skripisi.
2. Ibu Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc., Sc selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
3. Bapak Dr.rer.nat. Arief Fahmi, S.Psi., MA., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi, atas segala bantuan, bimbingan, motivasi, kesabaran, waktu dan sudah memberikan berbagai kemudahan kepada saya dalam proses pengerjaan skripsi ini. Mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan baik yang di sengaja maupun tidak. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada bapak dan keluarga.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya yang telah memberikan ilmu selama menempuh jenjang perkuliahan.
5. Seluruh karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya atas bantuan dan kemudahannya dalam membantu proses kelancaran selama jenjang perkuliahan.
6. Untuk kedua orang tua yang selalu memberikan motivasi, nasehat, dan segala dukungan tanpa hentinya agar diberikan kelancaran akan penyelesaian tugas akhir ini dapat terlakasana dengan lancar.
7. Terima kasih kepada seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Bapak Hari Setiawan, Ibu Rita, dan Ibu Nindya selaku pihak PT. Dirgantara Indonesia yang telah membantu penulis dalam menyediakan data yang diperlukan selama pengerjaan tugas akhir ini.
9. Terima kasih kepada seluruh teman-teman Psikologi 2015 dan kakak tingkat Psikologi 2014 yang senantiasa selalu mendukung dan

memberikan semangat selama menjalani masa studi di Universitas Islam Indonesia.

10. Sahabat seperjuangan untuk Eci, Ranisa, Nia, Puti, Menpe, Mulia, Rafky, Addin, Fakri, dan (Alm) Riyan yang selalu menemani perjuangan dari awal bangku SMA hingga detik ini. Terima kasih sudah memberikan arti dari persahabatan, kasih sayang, motivasi dalam hal apapun. Semoga persahabatan ini dapat terus terjalin.
11. Sahabat-sahabatku Dian dan Atika yang selalu memberikan dukungan dan menemani penulis dari awal perkuliahan hingga detik ini dan selalu mengingatkan dalam kebaikan. Semoga kebersamaan ini dapat terus terjalin.
12. Teman terdekat dari awal perkuliahan Raihan teman yang memiliki visi dan misi yang sama baik dalam cerita perkuliahan dan meraih mimpi. Terima kasih untuk saling memotivasi, memberikan dukungan dan membantu penulis selama masa perkuliahan ini. Semoga pertemanan ini dapat terus terjalin.
13. Terima kasih kepada teman-teman ku pejuang skripsi Riva dan Rita yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan kasih sayangnya selama ini. Semoga silaturahmi ini dapat terus terjalin.
14. Terima kasih kepada seluruh pihak yang namanya tidak dapat penulis tulis satu persatu yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan dan sampai tahap akhir skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan khususnya untuk pembaca pada umumnya. Akhir kata, semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmatnya kepada pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Yogyakarta,19 Februari 2019

Hira Safira

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK iii
HALAMAN PERSEMBAHAN iv
HALAMAN MOTTO v
PRAKATA vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR LAMPIRAN xi
INTISARI xii
BAB I 1
PENGANTAR 1
A. Latar Belakang 1
B. Tujuan Penelitian 7
C. Manfaat Penelitian 7
D. Keaslian Penelitian 7
BAB II 12
LANDASAN TEORI 12
A. Intensi *turnover* 12
1. Definisi intensi *turnover* 12
2. Aspek-aspek turnover intention 13
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover 14
B. Kepuasan kerja 16
4. Definisi kepuasan kerja 16
5. Aspek - aspek Kepuasan Kerja 18
6. Dinamika Psikologis Antara Intensi turnover dan Kepuasan kerja 21
7. Hipotesis Penelitian 24
BAB III 25

METODE PENELITIAN 25
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian 25
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian 25
C. Subjek Penelitian 26
D. Metode Pengumpulan Data 26
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur 29
F. Metode Analisis 30
BAB IV 32
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN 32
A. Orientasi Kancah dan Persiapan 32
1. Orientasi Kancah 32
2. Persiapan 34
B. Pelaksanaan Penelitian 37
C. Hasil Penelitian 38
1. Deskripsi Subjek Penelitian 38
2. Deskripsi Data Penelitian 39
3. Uji Asumsi 41
D. PEMBAHASAN 46
BAB V 52
PENUTUP 52
A. KESIMPULAN 52
B. SARAN 52
DAFTAR PUSTAKA 55
LAMPIRAN 58

DAFTAR TABEL

Tabel Hal
Tabel 1. *Blueprint* Skala Intensi *Turnover* 28
Tabel 2. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja 29
Tabel 3. Informasi Psikometrik Skala Intensi *Turnover* 36
Tabel 4. Informasi Psikometrik Skala Kepuasan Kerja 37
Tabel 5. Deskripsi Subjek Penelitian 38
Tabel 6. Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover* 39
Tabel 7. Norma Kategorisasi 39
Tabel 8. Kategorisasi Subjek Pada Variabel Intensi *Turnover* 40
Tabel 9. Kategorisasi Subjek Pada Variabel Kepuasan Kerja 41
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas 42
Tabel 11. Hasil Uji Linearitas 43
Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis 43
Tabel 13. Hasil Kategorisasi Masa Kerja 44
Tabel 14. Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Masa Kerja 45
Tabel 15. Hasil Uji Korelasi Intensi *Turnover* dan Aspek Kepuasan Kerja 45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Hal
Lampiran 1. Skala Penelitian (Uji Coba) 58
Lampiran 2.Tabulasi Data (Uji Coba) 70
Lampiran 3. Hasil Analisis Aitem 76
Lampiran 4. Skala Penelitian..... 79
Lampiran 5. Tabulasi Data (Penelitian) 91
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi (Uji Normalitas dan Uji Linearitas)..... 100
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis 104
Lampiran 8. Hasil Analisis Frekuensi..... 106
Lampiran 9. Analisis Tambahan..... 109
Lampiran 10. Hasil Korelasi Intensi *Turnover* dan Aspek Kepuasan Kerja..... 112
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian 115
Lampiran 12. Surat Keterangan Selesai Penelitian..... 117

KEPUASAN KERJA DAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN PT. X BANDUNG

Hira Safira

Arief Fahmie

INTISARI

Studi ini bertujuan untuk menentukan hubungan kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan PT. X Bandung. Subjek pada penelitian ini yaitu 115 karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, bekerja di bagian produksi. Penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala intensi *turnover* (3 aitem) dari aspek Mobley & Hollingsworth (1978) dengan alpha cronbach = 0.931 dan skala kepuasan kerja (26 aitem) dari aspek Luthans (2011) dengan alpha cronbach = 0.892. Hasil teknik analisis data *product moment* dari *Pearson,* menunjukkan nilai r = -0.506 dan p = 0.000, p < 0.05, hal ini menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan PT. X Bandung. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Intensi turnover, karyawan.

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Sianipar dan Haryanti (2014) mengatakan bahwa intensi turnover merupakan keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dikarenakan alasan tertentu. Adapun menurut Chung, Jung, & Shon (2017) intensi *turnover* merupakan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Mobley (1986) *turnover* atau pergantian karyawan adalah berhentinya individu sebagai anggota dari suatu organisasi disertai dengan pemberian imbalan keuangan berupa gaji oleh organisasi yang bersangkutan. Adapun menurut Mujiati dan Dewi (2016) intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk pindah bekerja yang muncul dari pemikirannya dengan tujuan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya dan belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Ketika karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, maka intensi *turnover* menurun namun ketika karyawan tidak diberikan haknya sehingga karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka intensi *turnover* meningkat (Javed, Balouch, & Hassan, 2014).

Persaingan di perusahaan yang bergerak di bidang industri *manufacture* sekarang ini sangat kompetitif. Perusahaan yang bergerak dibidang ini harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, tujuannya agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan

lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya unggul salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor penentu suatu perusahaan dapat berkontribusi terhadap visi dan misi perusahaan (Waspodo, Handayani, Paramita, 2013). Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan baik.

Menurut Waspodo, Handayani, dan Paramita (2013) terjadinya *turnover* dianggap penting untuk diperhatikan bagi perusahaan karena dapat menyebabkan biaya lebih untuk merekrut karyawan baru. Disamping menimbulkan biaya, *turnover* yang tinggi dapat menggangu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Mobley (1986) Adapun dampak positif pada individu yang memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya atau yang sudah meninggalkan pekerjaannya yaitu memiliki harapan-harapan yang menguntungkan untuk pekerjaannya yang baru seperti penghasilan lebih besar, perkembangan karir, memiliki tantangan dalam bekerja, suasana organisasi yang lebih mendukung pekerjaan atau hal positif lain yang akan didapat dimana hal-hal seperti ini secara psikologis sehat untuk individu yang bersangkutan. Namun dampak negatif bagi individu yaitu hilangnya hubungan sosial antar individu dan dapat menimbulkan tekanan batin karena tekanan batin ini tidak semua orang yang sanggup untuk menghadapinya sehingga akibatnya negatif (Mobley, 1986).

Adapun dampak negatif yang terjadi pada organisasi seperti kualitas karyawan atau pengembangan karyawan dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga dibutuhkan waktu serta biaya

dalam merekrut karyawan baru (Waspodo, Handayani, dan Paramita, 2013). Ketidakstabilan pada karyawan akan berdampak yang kurang baik bagi perusahaan yaitu tingkat intensi *turnover* meningkat, dan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan, juga dapat membuat suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan karyawan untuk memanfaatkan peluang (Sari, Hakam,dan Susilo, 2015). Namun tidak hanya dampak negatif yang terjadi pada organisasi, adapun dampak positif yang terjadi yaitu masuknya pengetahuan baru melalui para karyawan baru, bertambahnya keluwesan structural, berkurangnya konflik yang berurat-berakar, dan bertambahnya kesempatan bagi mobilitas intern (Mobley, 1986). Menurut Putra dan Prihatsanti (2016) intensi *turnover* mengukur besar-kecilnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaannya. Sehingga semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula intensi *turnover* yang terjadi di perusahaan.

Hasil survei global yang dilakukan oleh Date Carnegie yang dilakukan di 17 negara termasuk Indonesia (Kompas, 2018) kepada 4400 karyawan bahwa pemicu karyawan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri yaitu pimpinan. Karyawan menginginkan pemimpin yang mampu memotivasi karyawan serta dapat berinteraksi dengan baik dan selalu mengevaluasi kesalahan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil survei juga dilakukan oleh mercer *talent consulting and information solution* (SWA, 2015) bahwa tingkat *turnover* di seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%. Adapun hasil survei oleh *country business leader* mercer Indonesia

yaitu Satya Radjasa mengatakan bahwa Indonesia akan mengalami defisit karyawan pada tahun 2020 mendatang. Menurutnya, adapun pemicu karyawan pindah bekerja paling besar adalah retensi, remunerasi, dan jenjang karir yang tidak jelas di perusahaan.

Idealnya perusahaan harus mampu mengelola SDM secara maksimal agar perusahaan mampu bersaing lebih unggul dari perusahaan lainnya. Perusahaan juga dapat meningkatkan mental dan sikap kerja SDM agar terciptanya loyalitas dan semangat kerja karyawan hingga tercapainya tujuan perusahaan (Kurniawan, Purwana,Widiyastuti, 2016). Pada kenyatannya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan di bagian produksi bahwa dalam satu tahun ini terdapat karyawan yang melakukan *resign* dari perusahaan dan karyawan juga mengatakan bahwa bekerja di perusahaan ini tidak dapat membuatnya berkembang dan lebih maju dalam karirnya. Adapun tugas dan tanggung jawab yang karyawan lakukan yaitu memastikan secara keseluruhan proses produksi dari perakitan, deliveri, dan pengecatan dapat berjalan sesuai dengan alur yang sudah dibuat. Karyawan bagian produksi memiliki aktivitas yang padat misalnya di bagian painting atau pengecatan dimana karyawan memahami bagaimana keseluruhan alur proses pengecatan sehingga karyawan harus melakukan pekerjaan secara optimal agar menghasilkan hasil produksi sesuai dengan yang diinginkan oleh konsumen. Berdasarkan data *turnover* karyawan bagian produksi di PT. X Bandung terdapat 30 karyawan yang melakukan *turnover* dari 145 karyawan pada tahun 2018 dengan persentase 20,68%.

Menurut Mobley (1986) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* antara lain: Pertama, rasa puas tidak puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Rasa puas akan meningkat apabila pekerjaan itu dapat dirasakan untuk memenuhi hal yang dianggap bernilai bagi bagi seseorang. Begitu pun sebaliknya, rasa puas akan berkurang apabila pekerjaan tidak dapat dirasakan langsung oleh karyawan yang akan menjadi suatu penilaian tersendiri. Kedua, manfaat dari peran-peran kerja intern (bagi organisasi) yang sifatnya alternatif. Karyawan yang berharap bahwa pekerjaannya sekarang akan membawa peran yang lebih puas untuk masa depan. Adapun harapan positif antara lain yaitu kesempatan promosi dengan itu karyawan yang mungkin tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan keluar karena adanya harapan-harapan positif tersebut untuk masa depan. Ketiga, kegunaan yang diharapkan dari peran-peran kerja ekstern (bagi organisasi) yang bersifat alternatif seperti: nilai-nilai kerja yang penting bagi karyawan, nilai-nilai yang diharapkan akan tercapai dari pekerjaan ekstern tersebut, dan harapan akan dapat mencapai pekerjaan lain. Faktor ketiga ini yaitu mencoba untuk memahami sebab keryawan ingin menemukan suatu pekerjaan yang lain di luar organisasi. Keempat, nilai-nilai dalam hal-hal yang bersifat kebetulan yang tidak menyangkut pekerjaan. Adapun nilai-nilai yang tidak menyangkut pekerjaan antara lain: hal-hal selama perjalanan, waktu kerja yang tetap, sistem perekrutan/perpindahan, dan setiap kelompok akan diberikan tugas secara bergantian. Adapun aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji,

kepuasan terhadap kepuasan terhadap kesempatan untuk maju (promosi), kepuasan terhadap pimpinan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa adapaun faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* yaitu kepuasaan kerja yaitu dimana hasil kinerja karyawan berpengaruh terhadap berhasilnya suatu perusahaan. Menurut Salleh, Nair, dan Harun (2012) bahwa secara umum kepuasan kerja dan *turnover intention* memberikan bukti bahwa karyawan yang tidak puas cenderung memiliki niat untuk meninggalkan organisasi dan mereka mencari pekerjaan alternative lainnya.

Pada penelitian yang dilakukan Mowday, Michael dan Spector (Pawesti dan Wikansari, 2016) mereka mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat menimbulkan terjadinya intensi *turnover*. Dari penelitian tersebut didapatkan bahwa semakin tidak puas seseorang akan pekerjaannya maka akan semakin kuat keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. Hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover* juga dapat dilihat dari beberapa teori. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* dengan judul "hubungan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT.X Bandung. Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel serta menggunakan subjek penelitian yang banyak serta adanya kemungkinan pengolahan data yang menggunakan analisis statistik untuk memudahkan peneliti.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh karyawan di dalam institusi atau organisasi agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan serta hal yeng dapat menentukan berhasilnya organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan intensi *turnover*, serta dapat membantu penelitian-penelitian selanjutnya dan menambah pengetahuan dalam bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi.

D. Keaslian Penelitian

Terdapat penelitian yang menggunakan kepuasan kerja dan intensi turnover yaitu pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* karyawan oleh Widyantara dan Ardana (2015). Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap

intensi *turnover* karyawan pada *front office department* di Hotel Kuta Paradisso. Penelitian ini dilakukan kepada 75 karyawan *front office department* Hotel Kuta Paradisso. Desain penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan terhadap intensi *turnover*.

Penelitian selanjutnya adalah pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT.Jamsostek oleh Handaru dan Muna (2012). Pertama, tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan intensi *turnover* pada PT.Jamsostek. Kedua, tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan pembayaran terhadap intensi *turnover* pada PT.Jamsostek. Ketiga tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT.Jamsostek. Keempat, tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di PT.Jamsostek. Pada penelitian ini dilakukan kepada 60 karyawan di seluruh divisi. Hasil dari analisis menggunakan *simple regression* dan analisis *multiple regression* didapatkan bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi di PT.Jamsostek cukup rendah sehingga meningkatkan *turnover*. Beberapa karyawan mengatakan bahwa gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan hal ini memberikan indikasi bahwa

adanya ketidakpuasan karyawan dilihat dari gaji dan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selanjutnya, secara empiris bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada seluruh divisi di PT.Jamsostek pusat, dan secara empiris memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada seluruh divisi di PT.Jamsostek pusat. Pada Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* disetiap divisi pada PT.Jamsostek pusat.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Jatim II/Malang) yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sari, Hakam, dan Susilo (2015). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap atasan terhadap *turnover intention* karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang. Penelitian ini dilakukan kepada 41 responden. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif yaitu survey. Alasan menggunakan metode survey yaitu pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner, seperti yang dijelaskan Effendi (Sari, Hakam,dan Susilo, 2015) “penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai data pokok”. Untuk analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu kepuasan karyawan terhadap gaji, kepuasan terhadap

pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap atasan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang didapat bahwa variabel bebas (karyawan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap atasan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan di Indonesia adalah penelitian yang dilakukan oleh Pawesti dan Wikansari (2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan pada Petro China International Companies in Indonesia. Variabel independen dalam penelitian ini diukur dengan MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) sedangkan variabel dependen dari penelitian ini diukur dengan berdasarkan teori Abelson sebagai indikator penyusunan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pada penelitian ini analisis yang digunakan yaitu uji normalitas, uji homogenitas, dan uji korelasi, sementara pengujian hipotesis menggunakan t-test partial, dan uji regresi. Hasil penelitian ini memberikan hasil koefisien korelasi sebesar -0,832 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi turnover karyawan. Dalam pengujian hipotesis diketahui t hitung sebesar |-7,942| > t tabel 2,048 dengan nilai signifikansinya 0,000<0,050 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Koefisien determinasi antara kepuasan kerja dengan intensi turnover adalah 0,693

yang artinya kemampuan variable kepuasan kerja dalam menjelaskan varian dari variabel intensi *turnover* adalah 69,3%.

1. Keaslian Topik

   Berdasarkan beberapa penelitian diatas, penelitian ini menggunakan variable tergantung intensi *turnover* dengan variabel bebas kepuasan kerja.

2. Keaslian Teori

   Teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel intensi *turnover* menggunakan teori Mobley (1986). Untuk menjelaskan teori kepuasan kerja menggunakan teori Luthans (2011).

3. Keaslian Subjek

   Penelitian ini menggunakan subjek yaitu karyawan bagian produksi di PT.X Bandung.

4. Keaslian Alat Ukur

   Dalam melakukan penelitian ini, peniliti akan menggunakan metode kuantitatif dengan skala psikologis sebagai alat ukurnya. Terdapat dua skala dalam penelitian ini yakni skala intensi *turnover* dan skala kepuasan kepuasan kerja. Alat ukur intensi *turnover* peneliti adaptasi dari Abid dan Butt (2017) berdasarkan teori dari Mobley & Hollingsworth (1978). Skala kepuasan kerja peneliti adaptasi dari Saraswati dan Nurendra (2012) berdasarkan teori dari Luthans (2011).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Intensi *Turnover*

1. Definisi Intensi *Turnover*

Menurut Firdaus (2017) intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk pindah bekerja, namun belum sampai pada tahap melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover intention* adalah gambaran pikiran individu untuk berpindah untuk mencari pekerjaan ditempat lain serta keinginan meninggalkan organisasi (Sari, Hakam, dan Susilo, 2015). *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk pindah bekerja ke perusahaan yang lain (Wahyuni, Zaika, dan Anwar, 2014). *Turnover intention* merupakan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi dimana karyawan tersebut bekerja (Chung dkk., 2017). Menurut Wapodo, Handayani dan Paramita (2013) intensi *turnover* merupakan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Kurniawan, Purwarna, dan Widiyastuti (2016) *turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi dirasakan secara sadar dan keinginan tersebut sudah direncanakan sebelumnya. Menurut Mobley & Hollingsworth (1978) intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dengan keinginan mencari pekerjaan baru yang

lebih sesuai. Menurut Pawesti dan Wikansari (2016) secara keseluruhan aktivitas *turnover* dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan dan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan pengertian dari keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi dengan tujuan memiliki pekerjaan yang lebih baik dimana tindakan tersebut sudah direncanakan sebelumnya.

2. **Aspek-aspek *Turnover Intention***

Menurut Mobley & Hollingsworth (1978) mengatakan bahwa indikator intensi *turnover* adalah :

1. Pemikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*) yaitu mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan yang diawali perasaan tidak puas akan pekerjaan sehingga karyawan berfikir untuk kelar dari tempatnya bekerja.
2. Intensi untuk mencari alternative pekerjaan (*intention to search for alternatives*) yaitu individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Keinginan tersebut terjadi karena karyawan ingin mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.
3. Intensi untuk mengundurkan diri (*intention to quit*) yaitu dimana individu yang berniat untuk meninggalkan organisasi. Karyawan memiliki niat untuk keluar biasanya terjadi pada keryawan yang telah menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat tiga aspek yang terdapat pada *turnover* intention yaitu pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*) yaitu mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, intensi untuk mencari alternative pekerjaan (*intention to search for alternatives)* yaitu dimana individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, dan intensi untuk mengundurkan diri (*intention to quit*) yaitu dimana individu yang berniat untuk meninggalkan organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi *Turnover*

Menurut Mobley (1986) faktor – faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* antara lain:

1. Rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Rasa puas akan meningkat apabila pekerjaan itu dapat dirasakan untuk memenuhi hal yang dianggap bernilai bagi bagi seseorang. Begitu pun sebaliknya, rasa puas akan berkurang apabila pekerjaan itu tidak dapat dirasakan untuk memenuhi hal yang dapat menjadi penilaian seseorang.
2. Kegunaan yang diharapkan dari peran-peran kerja intern (bagi organisasi) yang bersifat alternatif. Karyawan yang berharap bahwa pekerjaannya sekarang akan membawa peran yang lebih puas untuk masa depan. Adapun harapan positif antara lain yaitu kesempatan promosi dengan itu karyawan yang mungkin tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan keluar karena adanya harapan-harapan positif tersebut untuk masa yang akan datang.
3. Kegunaan yang diharapkan dari peran-peran kerja ekstern (bagi organisasi) yang bersifat alternatif seperti: nilai-nilai kerja yang penting bagi karyawan,

nilai-nilai yang diharapkan akan tercapai dari pekerjaan ekstern tersebut, dan harapan akan dapat mencapai pekerjaan lain. Faktor ketiga ini yaitu mencoba untuk memahami sebab keryawan ingin menemukan suatu pekerjaan yang lain di luar organisasi.

4. Nilai-nilai dalam hal-hal yang bersifat kebetulan yang tidak menyangkut pekerjaan. Adapun nilai-nilai yang tidak menyangkut pekerjaan antara lain: keperluan dalam perjalanan, jam-jam kerja yang tetap, kebijakan transfer, dan regu bergilir.

Menurut Pawesti dan Wikansari (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk melakukan *turnover*. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

1. Kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mencintai pekerjaannya dan tidak mencari alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.
2. Komitmen organisasi yaitu suatu komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi.
3. Kepercayaan terhadap organisasi, dapat ditentukan melalui komitmen, semakin karyawan menaruhkan kepercayaan kepada organiasi maka akan mengurangi karyawan untuk terpengaruh meninggalkan organisasi.

4. *Job insecurity*, keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari *alternative* pekerjaan lain. Dalam berbagai studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di luar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Berdasarkan kajian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention*, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berkaitan, faktor tersebut adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mobley (1986) dan Pawesti dan Wikansari (2016) yaitu kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention.*

B. Kepuasan kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Lisan, Sipang, & Sendow (2016) kepuasan kerja yang mengacu pada sifat yang sering ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka memiliki sikap positif terhadap pekerjannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Menurut Suwardi dan Utomo (2011) bahwa kepuasan kerja atau job satisfaction merupakan keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari.

Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang di berikan kepada karyawan dimana pekerjaan yang diberikan dianggap penting. Adapaun menurut Luthans (2011) terdapat tiga dimensi umum kepuasan kerja yaitu pertama, kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi pekerjaan, dimana hal tersebut tidak dapat dilihat tetapi merupakan hasil dari apa yang dirasakan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil dapat memenuhi atau melampaui harapan. Sebagai contoh, jika para karyawan merasa bahwa mereka bekerja lebih giat daripada yang lain di dalam organisasi tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, mereka mungkin memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, atau rekan kerja dan mereka akan merasa tidak puas atas perkerjaannya. Namun di sisi lain, jika mereka merasa diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar secara adil oleh organisasi ditempat mereka bekerja maka mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan mereka akan merasa puas dalam bekerja. Ketiga, kepuasan kerja menunjukkan beberapa perilaku terkait kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sianipar dan Haryanti (2014) kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan berperasaan untuk bersikap positif bagi dirinya maupun pekerjaannya. Tett & Meyer (1993) mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan *turnover* atau karyawan keluar dari lingkungan kerjanya. Kepuasan

kerja merupakan suatu perilaku seseorang yang ditunjukkan melalui pekerjaan atas gaji yang diterima (Widyantara dan Ardana, 2015). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dirasakan karyawan selama bekerja dapat berdasarkan pekerjaanya, gaji, supervisi, dan rekan kerja (Kurniawan, Purwarna, dan Widiyastuti, 2016). Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaan, atau kepuasan kerja merupakan suatu perasaan memandang pekerjannya (Yuniastuti, 2011).

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional muncul dari diri individu yang disebabkan oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Aspek - aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011) menyatakan ada 5 aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri, merupakan sumber utama kepuasan kerja yaitu umpan balik yang dirasakan karyawan atas pekerjaan sehingga karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Adapun pekerjaan itu sendiri memiliki indikator :

   1. Perasaan, yaitu keadaan emosional dimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi lebih sehingga hasil pekerjaannya dapat dinilai oleh perusahaan. Adapun contohnya yaitu karyawan merasa senang apabila pekerjaannya dapat membantu perusahaan dalam mencapai target di dalam organisasi.
   2. Tanggung jawab, yaitu *jobdesc* yang diberikan akan membuat karyawan merasakan bahwa pekerjaan tersebut menjadi tanggung

jawab. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan akan memenuhi kewajibannya dengan bekerja dengan baik. Adapun contoh dari tanggung jawab yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dan dan karyawan tidak melanggar SOP yang sudah ditentukan.

3. Pengetahuan terhadap hasil, yaitu dimana selama proses dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan dapat mengetahui sejauh mana pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya dan apabila terdapat beberapa kesalahan didalam pekerjaannya, karyawan akan belajar dari kesalahan tersebut untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Adapun contohnya yaitu seorang karyawan salah dalam menulis nominal dari pemasukan perusahaan, sehingga hasilnya tidak sesuai dengan pembukuan yang ada, dengan adanya kesalahan tersebut karyawan memperbaiki kinerjanya untuk lebih berhati-hati lagi.

b. Gaji, keseluruhan gaji yang diterima dan dilihat berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Gaji merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan dan sebagai bentuk motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Gaji juga berperan dalam menyediakan kepuasan kebutuhan tingkat atas. Adapun contohnya yaitu perusahaan memberikan gaji sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 94.

c. Kesempatan untuk maju (promosi), kesempatan untuk naik jabatan dalam organisasi. Promosi memiliki efek yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Adapun contohnya yaitu perusahaan sudah menilai karyawan yang memiliki semangat kerja dan banyak berkontribusi untuk perusahaan sehingga diberi kesempatan untuk di promosikan ke posisi jabatan yang lebih tinggi. Misalnya staff naik jabatan menjadi supervisor dengan begitu karyawan merasa apa yang telah dilakukan untuk perusahaan memiliki keuntungan bagi karirnya.
d. Pimpinan, kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan dalam bentuk perilaku. Adapun contohnya yaitu seorang atasan membentuk interaksi yang baik dengan bawahan, misalnya dengan memberikan bonus apabila karyawan dapat mencapi target yang ditentukan dan saling bertukar ide berkaitan dengan pekerjaan.
e. Rekan Kerja, sejauh mana rekan kerja sangat berpengaruh dalam dukungan sosial. Adapun contohnya yaitu mampu menyikapi perbedaan pendapat atau argumentasi dengan saling menghargai dan lebih mementingkan kepentingan bersama agar tercapainya keputusan yang solutif terkait pekerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat lima aspek yang terdapat pada kepuasan kerja antara lain pertama, pekerjaan itu sendiri yaitu kesesuaian antara tanggung jawab dengan pekerjaan. Kedua, gaji yaitu alat

untuk memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketiga, kesempatan untuk maju (promosi) yaitu kesempatan untuk naik jabatan. Keempat, pengawasan yaitu atasan membantu mengawasi karyawan agar tetap terarah dengan pekerjaannya. Kelima, rekan kerja dimana lingkungan tempat bekerja sangat berpengaruh untuk kepuasaan terhadap pekerjaan serta mencintai pekerjaannya.

C. Dinamika Psikologis Antara Intensi *Turnover* dan Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang di berikan kepada mereka dimana hal-hal tersebut dianggap penting. Mobley & Hollingsworth (1978) menjelaskan bahwa keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan sebelumnya sesuai dengan keinginan sendiri. Menurut Jewell (Malik, 2014) intensi *turnover* terbagi menjadi dua yaitu *involuntary turnover* dan *voluntary turnover*. Pertama, *involuntary turnover* yaitu keluarnya karyawan dengan terpaksa. Adapun contohnya yaitu karyawan di PHK dari tempat karyawan bekerja diakibatkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik dan dapat merugikan perusahaan. *voluntary turnover* yaitu dimana keluarnya karyawan dari perusahaan atas keinginannya sendiri. Adapun contohnya yaitu karyawan yang melakukan *resign* dikarenakan gaji yang diberikan tidak mencukupi untuk kebutuhan pribadi.

Karyawan akan bekerja secara maksimal di sebuah organisasi apabila tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sesuai dengan upah yang diterima dan lingkungan organisasi juga mendukung perilaku seorang karyawan dalam bekerja dan hasil dari pekerjaannya namun apabila diantara hal tersebut tidak tercapai memungkinkan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Pendapat ini berhubungan dengan teori kepuasan kerja oleh Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang di berikan kepada karyawan dimana pekerjaan yang diberikan dianggap penting. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju (promosi), pimpinan, dan rekan kerja.

Pekerjaan itu sendiri menurut Luthans (2011) yaitu sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memberikan karyawan tentang pekerjaan yang manarik sehingga karyawan memiliki peluang untuk belajar dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan yang tertarik akan pekerjaanya dapat membuat karyawan tersebut bertanggung jawab dengan pekerjaanya sehingga mengurangi resiko adanya intensi *turnover* pada karyawan (Wisantyo dan Madiistriyatno, 2015). Gaji menurut Luthans (2011) yaitu total gaji yang diterima dan dilihat berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Gaji merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan dan sebagai bentuk motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Farlianto (2014) di PT. Vads Indonesia Kantor Cabang

Yogyakarta yang menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji yang diterima maka semakin rendah intensi untuk keluar. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya apabila mereka memperoleh gaji yang sesuai sehingga kepuasan gaji dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah ke perusahaan lain.

Kesempatan untuk maju (promosi) menurut Luthans (2011) yaitu kesempatan untuk naik jabatan dalam organisasi. Promosi memiliki efek yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Promosi dalam pekerjaan sebagai suatu imbalan untuk karyawan atas prestasi dalam pekerjaanya namun juga dilihat masa kerja karyawan agar berkurangnya niat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Merdiana, Hubeis, dan Panjaitan (2014) pada perawat yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kesempatan untuk maju (promosi) maka semakin rendah intensi untuk keluar. Pimpinan menurut Luthans (2011) merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan dalam bentuk perilaku. Adapun dengan adanya pimpinan membuat karyawan lebih memiliki motivasi untuk bekerja secara optimal. Rekan kerja menurut Luthans (2011) yaitu sejauh mana rekan kerja sangat berpengaruh dalam dukungan sosial. Rekan kerja atau tim yang kooperatif merupakan aspek dari kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kajian teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: diprediksi akan ada hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah intensi *turnover*, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi intensi *turnover*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel tergantung : Intensi *turnover*

Variabel bebas : Kepuasan kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Intensi *turnover*

Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh ketidaknyamanan karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut sehingga timbulnya keinginan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Intensi *turnover* di ukur dengan menggunakan skala yang terdiri dari pemikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan intensi untuk mengundurkan diri (*intention to quit*). Tinggi rendahnya skor intensi *turnover* seseorang dapat dilihat dari skor yang diperoleh dari skala intensi *turnover*. Sehingga semakin tinggi skor intensi *turnover* seseorang, semakin yakin seseorang untuk melakukan *turnover* sebaliknya semakin rendah skor intensi seseorang maka semakin kecil keinginan seseorang untuk melakukan pindah bekerja.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional muncul dari diri individu yang disebabkan oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja lebih mudah dipahami dengan menggunakan skala yang terdiri pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju (promosi), pengawasan, dan rekan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari skor yang diperoleh dari skala kepuasan kerja. Semakin tinggi skor kepuasan kerja, maka semakin puas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah skor kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi pada PT. X Bandung. Adapun karakteristik subjek yaitu berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, telah bekerja minimal selama satu tahun, dan pendidikan minimal SMA/sederajat.

D. Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah kuesioner yang terdiri atas dua buah skala pengukuran, yaitu :

a. Skala intensi *turnover*

Mobley menjelaskan ada tiga aspek intensi *turnover*, Alat ukur peneliti adaptasi dari Abid dan Butt (2017) berdasarkan teori dari Mobley &

Hollingsworth (1978) dengan aspek seperti pemikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan intensi untuk mengundurkan diri (*intention to quit*).

Skala intensi *turnover* terdiri dari 3 aitem. Skala ini disusun dengan menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena (Djaali, 2008). Skala ini terdiri dari lima alternative jawaban yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). aitem-aitem yang terdapat pada skala ini terdiri dari aitem yang bersifat *favourable* terhadap atribut yang diukur. Sifat dari aitem tersebut menentukan skor yang akan diberikan.

Pemberian skor pada aitem *favourable* yaitu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Netral (N) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 4, Sangat Setuju (SS) diberi skor 5. Semakin tinggi total skor yang diperoleh subjek pada skala intensi *turnover* maka akan semakin relatif tinggi keinginan pindah bekerja yang akan dilakukan subjek. Sebaliknya jika semakin rendah total skor yang diperoleh subjek pada skala intensi *turnover*, maka semakin relatif kecil intensi *turnover* pada diri subjek.

Berikut ini secara rinci disajikan *blue print* dimensi dan sebaran aitem skala intensi *turnover* sebelum uji coba yang nampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 1

Blueprint* Skala Intensi *Turnover

	Butir Favorable		**Butir Unfavorable**	
	Nomor Aitem	**Jumlah**	**Nomor Aitem**	**Jumlah**
Pemikirkan untuk keluar (*thingking of quitting*)	1	1	-	0
Intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search*)	2	1	-	0
Intensi untuk keluar atau mengundurkan diri (*intention to quit*)	3	1		0
Total		3		0

b. Skala kepuasan kerja

Luthans menjelaskan ada lima aspek kepuasan kerja, kepuasan kerja peneliti adaptasi dari Saraswati dan Nurendra (2012) berdasarkan teori dari Luthans (2011) dengan aspek seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju (promosi), pimpinan, dan rekan kerja. Skala kepuasan kerja terdiri dari 26 aitem. Skala ini disusun dengan menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena (Djaali, 2008). Skala ini terdiri dari empat *alternative* jawaban yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Aitem-aitem yang terdapat skala terdiri dari aitem yang bersifat *favourable* dan *unfavourable* terhadap atribut yang diukur. Sifat dari aitem tersebut menentukan skor yang akan diberikan.

Pemberian skor pada aitem favourable, yaitu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Setuju (S) diberi skor

3, Sangat Setuju (SS) diberi skor 4. Sedangkan pada aitem unfavourable pemberian skornya adalah untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 4, Tidak Setuju (TS) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 2, Sangat Setuju (SS) diberi skor 1. Semakin tinggi skor yang dicapai seseorang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja orang tersebut, dan semakin rendah skor yang dicapai seseorang berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja orang tersebut

Berikut ini secara rinci disajikan *blue print* dimensi dan sebaran aitem skala kepuasan kerja sebelum uji coba yang nampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 2
***Blueprint* Skala Kepuasan Kerja**

	Butir Favorable		**Butir Unfavorable**	
	Nomor Aitem	**Jumlah**	**Nomor Aitem**	**Jumlah**
Pekerjaan itu sendiri	1,2,3,4	4	5,6	2
Gaji	7,8,9,10	4	11,12,13	3
Kesempatan untuk maju (promosi)	22	1	23,24,25,26	4
Pimpinan	-	0	14,15,16,17	4
Rekan kerja	-	0	18,19,20,21	4
Total		9		17

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur dapat diungkap dengan tepat atau bagian-bagian yang akan diukur dan sejauh mana jenis alat pengukur dapat memberikan pembacaan yang teliti, serta dapat menunjukkan keadaan yang diukur (Hadi, 2015). Uji validitas dilakukan dengan *coefficient total-aitem correlation* yang di dapat dengan bantuan program *Statistical Product and*

Service Solution (SPSS) versi 23.0 for windows. Sebuah aitem dinyatakan *valid* apabila memiliki koefisien korelasi aitem total > 0.3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* artinya sejauh mana hasil suatu pengukuran tersebut *ajeg*. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak ada yang berubah (Matondang, 2009). Untuk menguji reliabilitas yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha dengan rentang 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka 1 maka pegukuran dengan alat ukur ini semakin reliabel (Azwar, 2012). Nunnally dan Bernstein (1994) mengatakan bahwa relibilitas diketagorikan memuaskan apabila koefisien korelasi reliabilitas *Cronbach Alpha* >0.7.

F. Metode Analisis

Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional, yaitu mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lemah tidaknya dan kuat lemahnya hubungan antar variabel yang terkait dalam suatu objek atau subjek yang diteliti. Adapun pada penelitian ini untuk mencari hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan bagian produksi. Peneliti menggunakan analisis statistik untuk metode analisis data dengan statistik korelasi yaitu *product moment* dari *pearson*. Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X

Bandung. Untuk memudahkan proses penghitungan statistik, maka dilakukan analisis dengan menggunakan bantuan alat teknologi yaitu dengan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 23.0 for windows*.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan

1. Orientasi Kancah

Perusahaan yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. X Bandung yang merupakan perusahaan *manufacture* pesawat yang dikelola langsung oleh pemerintah. Visi perusahaan ini ialah menjadi perusahaan yang mengoptimalkan kompetensi dan menjadi perusahaan *manufacture* terbaik di bidangnya. Adapun misi dari perusahaan ini ialah untuk menjadi perusahaan bertaraf internasional yang dapat bersaing dengan perusahaan industri yang bergerak di bidang yang sama serta menyalurkan kualitas dengan harga yang kompetitif sehingga dapat memajukan negara Indonesia. Perusahaan ini mempekerjakan ±4000 karyawan yang terdiri dari bagian *Directorate of Finance,Directorate of General Affairs & Human Capital, Directorate of Commerce, Directorate of Technology & Development, dan Directorate of Production*. Seluruh karyawan di perusahaan ini memiliki jam operasional kerja yaitu pukul 08.00 – 16.00 WIB. Pada bagian produksi terdari dari beberapa unit kerja terdiri dari *final assembly*, pengendalian produksi, pengelolaan sumber daya, *lean manufacturing*, perawatan dan fasilitas kerja, *quality improvement*, dan SMK3LH. Karyawan bagian produksi terdiri dari 145 karyawan dimana memiliki aktivitas yang padat dan masing-masing divisi memiliki tugas dan wewenang misalnya di bagian *final assembly* memiliki tugas untuk mengarahkan dan mengevaluasi hasil dari proses sebelumnya sehingga

dapat tercapainya hasil produksi yang diinginkan. Untuk karyawan di bagian pengendalian produksi memiliki tugas dan wewenang yaitu menetapkan dan mengarahkan serta menyetujui proses yang telah dilakukan oleh *final* assembly. Selanjutnya untuk karyawan di bagian pengelolaan sumber daya memiliki tugas dan wewenang yaitu mengarahkan dan mengalokasikan serta menyetujui rencana produksi dan penggunaan sumber daya di organisasi. Pada *lean manufacturing* memiliki tugas dan wewenang yaitu menyetujui dan mengarahkan segala proses agar tidak terdapat hambatan dalam setiap proses yang dilakukan. Selanjutnya perawatan dan fasilitas kerja memiliki tugas dan wewenang yaitu mengarahkan dalam pelaksanaan TQI dan menyetujui pelaksanaan program perawatan dan semua peralatan produksi. Bagian *quality improvement* memiliki tugas dan wewenang yaitu memimpin pelaksanaan TQI dan K3LH secara berkelanjutan, dan untuk bagian SMK3LH memiliki tugas dan wewenang yaitu melaksanakan tahapan akhir dari produksi yang mana pesawat yang sudah dinyatakan lulus uji kualitas maka akan disalurkan untuk di *approve*. Berdasarkan penjelasan terkait tugas dan wewenang masing-masing divisi maka dapat diketahui bahwa adanya keterkaitan antara masing-masing divisi sehingga apabila terdapat *turnover* di salah satu divisi maka akan terjadinya penurunan tingkat produktivitas yang menyebabkan rusaknya struktur oraganisasi dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut karyawan baru yang memiliki standar kompetensi yang diperlukan oleh organisasi.

PT. X Bandung merupakan perusahaan yang memiliki otoritas penuh terhadap pemenuhan kebutuhan konsumen yang mana dalam prosesnya PT. X Bandung memiliki tugas untuk melakukan proses produksi sesuai dengan jumlah permintaan konsumen sehingga hal ini membuat PT. X Bandung harus meningkatkan kualitas baik dari segi pelayanan dan proses produksi itu sendiri, dikarenakan masih terdapatnya beberapa kekurangan di dalamnya. Pada saat peneliti melakukan penelitian, peneliti di persilahkan untuk bertanya terkait dengan alur proses bisnis yang ada di perusahaan untuk memproduksi produknya. Peneliti merasakan lingkungan kerja pada PT. X Bandung masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi infrastruktur maupun pelayanan. Hal tersebut juga menjadi sebuah permasalahan yang dewasa ini menyebabkan banyaknya karyawan yang mengeluhkan mengenai fasilitas yang ada.

Peneliti memilih PT. X Bandung sebagai objek pengambilan data didasari oleh beberapa hal yaitu jenis perusahaan sesuai dengan kriteria penelitian, jumlah subjek yang sesuai dengan kriteria penelitian, dan pekerjaan subjek di perusahaan sangat berpengaruh terhadap target yang akan dicapai sehingga dapat menimbulkan intensi *turnover*.

2. Persiapan Penelitian

Berikut adalah penjelasan tentang persiapan-persiapan yang dilakukan peneliti sebelum melaksanakan pengambilan data skripsi:

a. Persiapan Administrasi

Pada penelitian ini melakukan beberapa persiapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian seperti menyiapkan surat izin permohonan penelitian yang diberikan oleh bagian umum Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial

Budaya, Universitas Islam Indonesia dengan nomor surat 1060/Dek/70/Div.Um.RT/X/2018 yang diajukan kepada PT. X Bandung pada tanggal 6 November 2018, atas persetujuan Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. kemudian peneliti mendapatkan surat keterangan telah melakukan penelitian di PT. X Bandung pada tanggal 5 Juli 2018 dengan nomor surat 499/037.11a/HD3000/07/2018.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur bertujuan untuk menyusun alat ukur yang mencakup variabel-variabel dalam penelitian yaitu dalam hal ini adalah intensi *turnover* dan kepuasan kerja. Adapun skala intensi *turnover* yang di adaptasi mengacu pada *Turnover Intention Scale* (TIS) oleh Abid dan Butt (2017) yang disusun berdasarkan teori yang disampaikan oleh Mobley dan Hollingsworth pada tahun 1978. Terdapat 3 aitem (dengan semua unfavorable) yang mencakup tiga aspek yaitu pemikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*),dan intensi untuk mengundurkan diri (*intention to quit*). Adapun variabel lainnya adalah kepuasan kerja yang di adaptasi mengacu pada *Job Satisfaction Scale* (JSS) oleh Saraswati dan Nurendra (2012) yang disusun berdasarkan teori yang disampaikan oleh Luthans pada tahun 2011. Terdapat 9 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable* yang mengacu pada aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju (promosi), pimpinan, dan rekan kerja.

c. Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan uji coba alat ukur pada seluruh karyawan yang bekerja di perusahan milik negara di Indonesia dengan menggunakan skala intensi *turnover* dan skala kepuasan kerja yang berlangsung selama 7 hari mulai tanggal 15

Oktober 2018 sampai 21 Oktober 2018. Pengambilan data pada uji coba alat ukur menggunakan *google form* oleh 53 responden dan *try out* berlangsung selama 7 hari. Subjek dalam pelaksanaan uji coba alat ukur ini melibatkan karyawan yang bekerja di badan usaha milik negara dengan tidak melihat latar belakang pekerjaannya. Setelah berhasil mengumpulkan 53 responden, data uji coba dianalisis menggunakan bantuan program *SPSS statistics 23 for windows*.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis hasil analisis yang berguna untuk mengukur apakah skala yang digunakan layak di uji cobakan pada aitem skala penelitian yang hendak diukur berdasarkan isi dari alat ukur tersebut.

Berdasarkan uji coba yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Skala Intensi *Turnover*

Hasil analisis pada uji coba (*try out*) terhadap skala intensi turnover menunjukkan bahwa dari 3 aitem yang diuji cobakan diperoleh koefisien relibilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.674. Hal ini menunjukkan bahwa skala tersebut dapat dikatakan reliabel. Distribusi aitem skala turnover intention setelah uji coba dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Informasi Psikometrik Skala Intensi *Turnover*

Aspek	Butir Aitem	Validitas
Berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri (*thingking of quitting*)	1	0.498
Intensi untuk mencari alternatif pekerjaan	2	0.507

lain (*intention to search*)		
Intensi untuk keluar atau mengundurkan diri (*intention to quit*)	3	0.484
Total	3 aitem	

2) Skala Kepuasan Kerja

Hasil analisis pada uji coba (*try out*) terhadap skala kepuasan kerja bahwa dari 26 aitem yang diuji cobakan diperoleh koefisien relibilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.988. Hal ini menunjukkan bahwa skala tersebut dapat dikatan reliabel. Distribusi aitem skala kepuasan kerja setelah uji coba dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Informasi Psikometrik Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Butir Aitem	Reliabilitas
Pekerjaan itu sendiri	1,2,3,4,5,6	0.960
Gaji	7,8,9,10,11,12,13	0.963
Kesempatan untuk maju (promosi)	22,23,24,25,26	0.959
Pimpinan	14,15,16,17	0.956
Rekan kerja	18,19,20,21	0.935
Total	26 aitem	

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan tanggal 26 Oktober 2018. Pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan penjelasan mengenai maksud diberikannya skala tersebut kepada pihak HRD sehingga pihak HRD yang akan memberikan penjelasan kepada subjek penelitian. Pada saat pengambilan data, peneliti tidak dapat terjun langsung dalam pengambilan data dikarenakan subjek

penelitian memiliki kesibukan masing-masing, sehingga subjek berkenan untuk mengisi kuesioner namun tidak ditunggu atau diambil setelah menunggu 18 hari. Jumlah kuesioner yang disebar peneliti sebanyak 115 kuesioner dan kuesioner yang kembali ada 104 kuesioner yang dikembalikan dan dapat dianalisa lebih lanjut dalam penelitian ini.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dibagian produksi telah bekerja minimal selama satu tahun, dan pendidikan minimal SMA/sederajat pada PT. X Bandung. Jumlah subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 104 karyawan. Berikut adalah gambaran subjek dalam penelitian ini:

Tabel 5
Deskripsi Subjek Penelitian

No		Deskripsi Subjek	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki Perempuan	76 28
2	Usia	18 Tahun – 23 Tahun 24 Tahun – 29 Tahun 30 Tahun – 35 Tahun 36 Tahun – 41 Tahun 42 Tahun – 47 Tahun 48 Tahun – 53 Tahun Total	2 55 14 17 12 4 104
3	Lama Bekerja	1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun >10 Tahun Total	50 18 36 104
4	Pendidikan	SMA Diploma I Diploma III S1 S2 Total	17 13 29 45 0 104

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian dalam hal ini bertujuan untuk menunjukkan skor kepuasan kerja dan intensi *turnover* yang digunakan sebagai penormaan untuk mengetahui kategorisasi subjek. Berikut ini adalah tabel deskripsi data penelitian yang didapatkan berdasarkan data hipotetik dan empirik.

Tabel 6
Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover*

Variabel	N	Hipotetik				Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Intensi turrnover	104	3	15	9	2	3	15	8.34	3.27
Kepuasan Kerja	104	26	104	65	13	48	98	66.32	8.87

Keterangan:
Data Hipotetik: Skor yang diperoleh berdasarkan subjek penelitian.
Data Empirik: Skor yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian.

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, maka peneliti memilih untuk menggunakan data hipotetik dalam membuat kategorisasi, adapun lima kategorisasi yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berikut ini lampiran rumus yang peneliti gunakan dalam menentukan kategorisasi:

Tabel 7
Norma Kategorisasi

Rumus Norma	Kategori
$X < (\mu - 1.8\ \sigma)$	Sangat Rendah
$(\mu - 1.8\ \sigma) \leq X \leq (\mu - 0.6\ \sigma)$	Rendah
$(\mu - 0.6\ \sigma) < X \leq (\mu + 0.6\ \sigma)$	Sedang
$(\mu + 0.6\ \sigma) < X \leq (\mu + 1.8\ \sigma)$	Tinggi

Rumus Norma	Kategori
$X > (\mu + 1.8\ \sigma)$	Sangat Tinggi

Keterangan:

X: Skor Total Subjek
μ: Mean (reratan)
σ: Standar Deviasi

Berdasarkan pada penentuan rumus norma kategorisasi diatas, berikut ini hasil kategorisasi subjek penelitian pada variabel intensi *turnover* dan variabel kepuasan kerja:

Tabel 8
Kategorisasi Subjek Pada Variabel Intensi *Turnover*

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Rendah	$X < 5.4$	20	19.2%
Rendah	$5.4 \leq X \leq 7.8$	32	30.76%
Sedang	$7.8 < X \leq 10.2$	28	26.9%
Tinggi	$10.2 < X \leq 12.6$	24	24.23%
Sangat Tinggi	$X > 12.6$	0	0%
Jumlah		104	100%

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan *Turnover Intention Scale* (TIS) diketahui bahwa subjek yang memiliki intensi *turnover* dengan kategori sangat rendah berjumlah 20 orang dengan presentase 19.2%, pada kategori rendah berjumlah 32 orang dengan presentase 30.76%, selanjutnya kategori sedang berjumlah 28 orang dengan presentase 26.9%, kemudian pada kategori tinggi berjumlah 24 orang dengan presentase 24.23%, dan terakhir pada kategori sangat tinggi berjumlah 0 orang dengan presentase 0%. Perhitungan kategorisasi diatas

menghasilkan bahwa hampir keseluruhan subjek dalam penelitian ini memiliki intensi *turnover* dengan kategori rendah dengan presentase 30.76%.

Tabel 9
Kategorisasi Subjek Pada Variabel Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Rendah	$X < 41.6$	0	0%
Rendah	$41.6 \leq X \leq 57.2$	17	16.3%
Sedang	$57.2 < X \leq 72.8$	65	62.5%
Tinggi	$72.8 < X \leq 88.4$	20	19.23%
Sangat Tinggi	$X > 88.4$	2	1.9%
Jumlah		104	100%

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan Job Satisfaction Scale (JSS) diketahui bahwa subjek yang memiliki tingkat kepuasan kerja dengan kategori sangat rendah berjumlah 0 orang dengan presentase 0%, pada kategori rendah berjumlah 17 orang dengan presentase 16.3%, selanjutnya pada kategori sedang 65 orang dengan 62.5%, kemudian pada kategori tinggi 20 orang dengan presentase 19.23%, dan terakhir pada kategori sangat tinggi 2 orang dengan presentase 1.9%. Perhitungan kategorisasi diatas menghasilkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat kepuasan kerja dengan kategori sedang dengan presentase 62.5%.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi salah satu syarat dalam melakukan uji statistik parametrik yang harus dipenuhi sebelum pengambilan keputusan atau uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan uji korelasi. Kedua pengujian tersebut dilakukan dengan

bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 23.0 for windows.*

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data variabel bebas dan variabel tergantung memiliki sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan yaitu *Kolmogorof-Smirnov Test.* Distribusi dikatakan normal apabila p>0.05, sedangkan apabila p<0.05 maka distribusi dikatakan tidak normal.

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
Intensi *turnover*	0.065	Normal
Kepuasan Kerja	0.071	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa data pada kedua variabel berdistribusi normal. Nilai signifikansi intensi *turnover* sebesar 0.065 (p > 0.05), dan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0.071 (p > 0.05).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian yang dilakukan melalui Test of Linearity. Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila memenuhi nilai *F linearity* dengan koefisien signifikansi yaitu p < 0.05 dan *F deviation linearity* dengan koefisien signifikansi yaitu p > 0.05. Berikut tabel hasil uji linearitas yang dilakukan pada kedua variabel penelitian:

Tabel 11
Hasil Uji Linearitas

Variabel		Koefisien Linearitas (F)	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
Intensi *turnover* dan Kepuasan Kerja	F Linearity	36.969	0.000	Linear tidak menyimpang dari garis linear
	F Deviation from Linearity	1.484	0.151	

Berdasarkan hasil uji linieritas diatas, menunjukkan bahwa variabel intensi *turnover* dan kepuasan kerja diketahui bahwa Deviation from Linearity adalah 0,151 > 0,05 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover* berhubungan secara linear dan membentuk garis lurus.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 23.0 for windows*. Tujuan dari dilakukannya uji hipotesis adalah untuk melakukan pembuktian dari hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* di PT. X Bandung. Berikut tabel hasil uji hipotesis yang dilakukan pada kedua variabel penelitian:

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	r^2	Sig
Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover*	-0.506	0.25	0.000

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0.506 dengan nilai signifikansi p = 0.000 (p < 0.05). Hal tersebut menujukkan bahwa adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* di PT. X Bandung. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini diterima.

5. Analisis Tambahan

Pada penelitian ini peneliti melakukan analisis tambahan, dengan tujuan untuk mengetahui lebih jauh hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* berdasarkan masa kerja karyawan di PT. X Bandung. Sebelum melakukan uji korelasi berdasarkan masa kerja, peneliti terlebih dahulu melampirkan kategorisasi masa kerja subjek. Berikut tabel kategorisasi masa kerja pada subjek:

Tabel 13
Hasil Kategorisasi Masa Kerja

Kategorisasi Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1-5 tahun	50	48.1%
6-10 tahun	18	17.3%
>10 tahun	36	34.6%
Jumlah	104	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas diketahui bahwa masa kerja karyawan bagian produksi di PT. X Bandung dengan rata-rata berada pada masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 50 orang dengan presentase 48.1%. Selanjutnya, peneliti melakukan uji korelasi kedua variabel berdasarkan masa kerja karyawan bagian produksi. Berikut tabel hasil uji korelasi berdasarkan masa kerja:

Tabel 14
Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r^2)
1-5 tahun	-0.635	0.000	0.403
6-10 tahun	0.707	0.001	0.499
>10 tahun	0.573	0.000	0.328

Hasil analisis tambahan berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa, terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada subjek dengan masa kerja 1 – 5 tahun , masa kerja 6-10 tahun, dan masa kerja >10 tahun. Hal tersebut diketahui masa kerja 1 – 5 tahun berdasarkan koefisien korelasi sebesar -0.635 dengan signifikansi p = 0.000 (p < 0.05), masa kerja 6-10 tahun koefisien korelasi sebesar 0.707 dengan signifikansi p = 0.001 (p <0.05) masa kerja >10 tahun koefisien korelasi sebesar 0.573 dengan signifikansi p = 0.000 (p < 0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan intensi *turnover* pada karyawan bagian produksi dengan masa kerja 1 – 5 tahun, >10 tahun, dan 6-10 tahun.

Tabel 15
Hasil Uji Korelasi Intensi *Turnover* dan Aspek Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r^2)
Aspek Pekerjaan itu sendiri dan Intensi *Turnover*	-0.111	0.132	0.012
Aspek Gaji dan Intensi *Turnover*	-0.001	0.496	0.001
Aspek Kesempatan untuk Maju (Promosi) dan Intensi *Turnover*	-0.194	0.024	0.037
Aspek Pimpinan dan	-0.143	0.074	0.020

Intensi *Turnover*			
Aspek Rekan Kerja dan Intensi *Turnover*	-0.101	0.154	0.010

Hasil analisis tambahan terhadap setiap aspek kepuasan kerja yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara aspek kesempatan untuk maju (promosi) terhadap intensi *turnover* dengan koefisien korelasi sebesar -0.194 dan signifikansi 0.024 ($p < 0.05$). sedangkan aspek kepuasan kerja yang lain tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan terhadap intensi *turnover* yaitu aspek pekerjaan itu sendiri dan intensi *turnover* dengan koefisien korelasi sebesar -0.111 dan signifikansi 0.132 ($p < 0.05$). Selanjutnya tidak ada hubungan yang signifikan antara aspek gaji terhadap intensi *turnover* dengan koefisien korelasi sebesar -0.001 dan signifikansi 0.496 ($p < 0.05$). Kemudian, tidak ada hubungan yang signifikan antara aspek pimpinan terhadap intensi *turnover* dengan koefisien korelasi sebesar -0.143 dan signifikansi 0.074 ($p < 0.05$). Terakhir, tidak ada hubungan yang signifikan antara aspek rekan kerja terhadap intensi *turnover* dengan koefisien korelasi sebesar -0.101 dan signifikansi 0.154 ($p < 0.05$). Oleh karena itu, kepuasan kerja yang dipengaruhi kesempatan untuk maju (promosi) memiliki hubungan signifikansi tertinggi terhadap intensi *turnover* pada karyawan produksi.

D. PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan produksi di PT. X Bandung. Hipotesis yang peneliti ajukan yaitu ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan intensi

turnover. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode korelasi *product moment* dari *pearson*, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan produksi di PT. X Bandung. Hal tersebut menunjukkan hubungan berdasarkan dengan koefisien korelasi (r) sebesar -0.506 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Hasil dari pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hal ini mengartikan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan intensi *turnover* pada karyawan bagian produksi di PT.X Bandung. Hasil ini juga didukung dari uji asumsi yang dilakukan, yaitu pada uji normalitas yang menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover* berdistribusi normal. Pada uji liniearitas juga menunjukan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini bersifat liniear dan membentuk garis lurus.

Menurut Mobley & Hollingsworth (1978) keinginan pindah kerja (intensi *turnover*) adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan sebelumnya secara sukarela atau pindah bekerja sesuai dengan keinginan sendiri. Menurut Waspodo, Handayani dan Paramita (2013) intensi *turnover* merupakan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Intensi *turnover* kecil terjadi apabila adanya kepercayaan didalam perusahaan (Kurniawan, Purwana, dan Widiyastuti, 2016). Adapun bagi individu dampak intensi *turnover* yaitu hilangnya hubungan sosial antar individu dan dapat menimbulkan tekanan batin karena tekanan batin ini tidak semua orang yang sanggup untuk menghadapinya sehingga akibatnya negatif (Mobley, 1986). Bagi

organisasi akibatnya kualitas karyawan atau pengembangan SDM dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga dibutuhkan waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru (Waspodo, Handayani, dan Paramita, 2013).

Menurut Mobley (1986) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* yaitu rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan tersebut (kepuasan kerja), peran-peran kerja yang dapat membuat harapan yang positif bagi karyawan, peran-peran kerja ekstern, dan nilai-nilai yang tidak menyangkut pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, hal ini didukung juga oleh Tett & Meyer (1993) mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan turnover atau karyawan keluar dari lingkungan kerjanya. Menurut Lisan, Sipang, & Sendow (2016) kepuasan kerja yang mengacu pada sifat yang sering ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka memiliki sikap positif terhadap pekerjannya. Kepuasan kerja memiliki peran dalam mengurangi intensi *turnover* pada karyawan. Menurut Suwardi dan Utomo (2011) bahwa kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan setiap pegawai yaitu loyalitas atau cinta terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sehingga semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka sedikit keinginan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang puas akan pekerjaannya dan lebih mengutamakan pekerjannya dapat mengurangi resiko adanya intensi *turnover* pada karyawan (Wisantyo dan Madiistryatno, 2015). Adapun beberapa penelitian yang sesuai yaitu pada penelitian Pawesti dan Wikansari (2016) bahwa kepuasan

kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover* artinya semakin rendah intensi *turnover* semakin tinggi kepuasan kerja sebaliknya semakin tinggi intensi *turnover* semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan. Begitu pula dengan penelitian Randhawa (2007) dengan judul *relationship between job satisfaction and turnover intentions: an empirical analysis* dengan 300 ilmuwan didapatkan hasil ada hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* artinya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa intensi *turnover* yang ada pada karyawan bagian produksi PT. X Bandung berada pada tingkat rendah. Hal ini terlihat terdapat dari beberapa karyawan mendapatkan skor pada kategori rendah, yaitu sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 30.76%. Hasil yang berbeda dengan tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan bagian produksi PT. X Bandung bahwa sebagian besar mengalami kepuasan kerja dengan kategori sedang, yaitu sebanyak 65 dengan presentase sebesar 62.5%. Pada penelitian ini untuk menjelaskan *restriction of range* dilihat dari *correlation coefficient* yaitu -0.506 diantara -1 dan 1 bahwa penelitian ini jumlah subjek nya terbatas dan tidak ada terjadi masalah *turnover* pada karyawan dikarenakan karyawan yang memiliki intensi *turnover* sudah meninggalkan perusahaan dapat dilihat dari hasil kategorisasi kepuasan kerja yang tinggi. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang ada dan karyawan bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan, karyawan juga diberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, setiap karyawan memiliki target

kerja yang akan dicapai secara maksimal serta rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan dengan begitu kurangnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki intensi *turnover* rendah dengan tingkat kepuasan kerja sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih lebih tinggi dibandingkan dengan intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan di bagian produksi.

Penelitian ini juga menggunakan analisis tambahan dengan tujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* berdasarkan masa kerja subjek. Berdasarkan masa kerja subjek, hasil analisis menujukkan bahwa kepuasan kerja dan intensi *turnover* berkorelasi pada subjek dengan masa kerja 1 – 5 tahun, 6-10 tahun, dan >10 tahun. Intensi *turnover* pada subjek dengan masa kerja 1 – 5 tahun dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 48.1%, pada subjek dengan masa kerja >10 tahun memiliki sumbangan efektif sebesar 34.6%, dan pada subjek dengan masa kerja 6-10 tahun memiliki sumbangan efektif sebesar 17.3%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* baik dari subjek dengan masa kerja singkat hingga subjek yang memiliki masa kerja yang sudah lama. Selaras pada penelitian Haedar, Saharuddin, dan Herlangga (2015) yang menyatakan bahwa masa kerja untuk meningkat kepuasan kerja, seorang karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk mendorong semangat kerja serta potensi yang ada dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan baik.

Secara keseluruhan, penelitian masih memiliki kelemahan. Kelemahan yaitu pada penelitian ini terdapat *restriction of range* dimana untuk menjelaskan bahwa terdapat keterbatasan subjek dan tidak ada terjadi masalah *turnover* pada karyawan dikarenakan karyawan yang memiliki intensi *turnover* sudah meninggalkan perusahaan dapat dilihat dari hasil kategorisasi kepuasan kerja yang tinggi. Pada skala intensi *turnover* terdapat kelemahan dikarenaka jumlah aitem yang sedikit sehingga menyulitkan dalam mencari reliabilitas tiap-tiap aitemnya dan pada proses pengambilan data kurang kondusif, dikarenakan peneliti tidak secara langsung memberikan kuesioner kepada subjek untuk melakukan pengisian disebabkan kesibukan subjek. Sehingga pembagian kuesioner diwakilkan oleh bagian HRD dan kuesioner tersebut ditinggal selama beberapa hari agar subjek mengisi kuesioner. Oleh karena itu, terdapat beberapa kuesioner yang tidak kembali.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi turnover pada karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* tersebut signifikan dilihat pada subjek dengan keseluruhan rentang masa kerja. Rendahnya intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan produksi PT. X Bandung yang menjadi subjek penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu puas dan tidak puas dan nilai-nilai yang tidak menyangkut pekerjaan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki masa kerja dan posisi kerja yang sudah lama, agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih produktif dengan pekerjaannya. Promosi

jabatan dilakukan untuk mencegah tingkat pergantian karyawan selain itu promosi jabatan juga diberikan agar perusahaan dapat mengikat karyawan yang memiliki potensi untuk mambantu perusahaan. Selanjutntya, perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang lebih kondusif baik dari segi fasilitas agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

2. Bagi Karyawan

Peneliti mengharapkan agar karyawan dapat mempertahankan dan juga meningkatkan kepuasan kerja yang tergolong sedang sehingga sewaktu-waktu kepuasan kerja tersebut menjadi tergolong rendah sehingga munculnya keinginan karyawan yang tinggi untuk mencari pekerjaan baru. Adapun beberapa caranya antara lain:

a. Saling menjaga hubungan yang kekerabatan antar karyawan dengan pimpinan atau dengan rekan kerja agar suasana di lingkungan kantor dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.
b. Selalu meningkatkan produktivitas kerja.
c. Bersikap kritis terhadap kebijakan perusahaan dengan memberi ide atau usulan berkaitan dengan pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan intensi *turnover* dalam melakukan proses pengambilan data agar lebih baik lagi, menambahkan beberapa analisis tambahan agar dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang dan untuk peneliti selanjutnya untuk lebih berhati-hati lagi dalam memilih skala yang jumlahnya sedikit

dikarenakan sulit untuk mencari reliabilitas per aitemnya dan dapat menggunakan alat ukur yang lebih banyak aitemnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abid, G., & Butt, T.H. (2017). Expressed Turnover Intention: Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences.* 78, 18-26.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Chung, E.K., Jung, Y., & Sohn, Y.W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*. (98),89-97.

Djaali. (2008). *Skala likert*. Jakarta: Pustaka Utama.

Ferlianto, (2014). Pengaruh kepuasan gaji, shift kerja malam dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 11(2), 47-66.

Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Jurnal of Economics and Business*. 1(1), 1-9.

Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Haedar., Saharuddin., & Herlangga, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*. 2(1), 10-22.

Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*. 4(2), 120-140.

Kompas.com. (2018). Kejujuran dan pujian, "titik buta" bos yang bikin anak buah pergi.https://lifestyle.kompas.com/read/2018/10/10/204209620/kejujuran-dan-pujian-titik-buta-bos-yang-bikin-anak-buah-pergi. Diakses pada 20 Maret 2018.

Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job insecurity,kepuasan kerja,dan turnover intention:studi pada karyawan PT"X"di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.4(1),65-78.

Lisan, W., Sepang, J., & Sendow, G. (2016). Analisis pengaruh turnover karyawan, motivasi, dan pengayaan pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efesiensi*. 16(03), 419-426.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan PT. Cipaganti *heavy equipment* Samarinda. *eJournal Psikologi*. 2(1), 65-75.

Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian. *Jurnal tabularasa pps unimed*. 6(2), 87-97.

Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 408-414.

Mobley, W. H. (1986). P*ergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mujiati, N.W., & Dewi, A.A.S.K. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Forum Manajemen*. 14(2), 56-63.

Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994) The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*. 3, 248-292.

Saraswati, M.P., & Nurendra, A.M. (2012). Model peranan *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan. *Humanitas*. 2, 84-94.

Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*. 3(2), 49-67.

Putra, M.T.P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di PT. "X". *Jurnal Empati*. 5(2), 303-307.

Sari, N.R., Hakam, M.S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim Ii/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 27(1), 1-8.

Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*. 6(12), 3429-3436.

Sianipar, A.R.B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*. 13(1),98-114.

Suwardi., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*. 5(1), 75-86.

SWA. (2015). Turnover talent tinggi, ini dia pemicunya. https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei. Diakses pada 20 Maret 2018.

Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational, commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based metaanalitic findings . *Personnel Psychology*. 46, 259-293.

Waspodo, A.AWS., Handayani, N.C., & Paramita, W. (2013). 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.

Wahyuni, A.S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahan jasa konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*. 8(2),89-95.

Widyantara, I.B.P., & Ardana, I.K. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *E-jurnal Manajemen Unud*. 4(6),1670-1683.

Wisantyo, N.I., & Mediistryanto, A. (2015). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover. *Jurnal MIX*. 5(1), 54-69.

Yuniastuti, R.M. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Organik agro system di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1(2), 199-210.

LAMPIRAN

Lampiran 1.
Skala Penelitian
(Uji Coba)

PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahhi wabarakatuh

Perkenalkan kami Sariva Annisa Yandini dan, Hira Safira mahasiswi semester 7 Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Saat ini kami sedang melakukan penelitian untuk keperluan tugas akhir mata kuliah mengenai penilaian karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Berkenaan dengan hal tersebut, kami meminta kesediaan dan kerjasama Saudara/i untuk menjadi partisipan dalam penelitian yang kami lakukan. Semua jawaban yang Saudara/i berikan dalam kuesioner penelitian ini tidak terdapat jawaban yang benar maupun salah, sehingga Saudara/i dapat memberikan respon jawaban dengan tepat, jujur dan sesuai dengan kondisi Saudara/i pada saat ini. Kerahasiaan jawaban dan identitas pribadi akan dijamin sepenuhnya oleh peneliti sesuai dengan kode etik psikologi.

Semoga kebaikan Saudara/i dalam membantu kami menjadi partisipan dalam penelitian ini akan dibalas dengan kebaikan yang lebih banyak lagi dan dimudahkan dalam segala urusan. Atas kesediaan dan perhatian yang Saudara/i berikan, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Kami,
Peneliti

Sariva Annisa Yandini

Hira Safira

IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis Kelamin : (L) / (P)

Usia :

Lama Bekerja : ( ) 1 tahun

( ) 1-5 tahun

( ) 6-10 tahun

( ) >10 tahun

( ).....(tuliskan)

Pendidikan Terakhir : : ( ) SMA/sederajat

( ) DIPLOMA I

( ) DIPLOMA III

( ) S1

( ) S2

( ) .....(tuliskan)

Jabatan :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi reponden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Bandung, 2018

Partisipan

Petunjuk Pengerjaan Kuisioner

Petunjuk Pengerjaan Kuisioner Bagian A

Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Tidak Setuju (TS) : Jika Anda TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Setuju (S) : Jika Anda SETUJU melakukan hal tersebut.

Sangat Setuju (SS) : Jika Anda SANGAT SETUJU melakukan hal tersebut.

Contoh Soal :

No	Pernyataan	Respon			
		STS	TS	S	SS
1.	Membantu orang lain membuat saya merasa lebih baik.			X	

Jawablah soal berikut seperti contoh :

BAGIAN A

No	Pernyataan	Respon			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya sangat menikmati pekerjaan saya saat ini.				
2.	Pekerjaan saya membuat saya merasa penting dan berarti.				
3.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini.				
4.	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mendapatkan banyak pengetahuan yang baru.				
5.	Saya merasa pekerjaan saya tidak bermanfaat.				

6.	Saya merasa pekerjaan ini membosankan.				
7.	Saya merasa senang dengan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.				
8.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan.				
9.	Saya merasa besar gaji yang saya peroleh sesuai dengan kebutuhan saya.				
10.	Saya merasa besar gaji yang diberikan oleh perusahaan seimbang dengan pekerjaan yang saya terima.				
11.	Saya tidak senang dengan gaji saya sebagai karyawan.				
12.	Saya merasa gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan hidup saya.				
13.	Saya tidak pernah menerima kompensasi lebih ketika saya kerja lembur.				
14.	Saya merasa atasan saya tidak pernah mendukung pekerjaan saya.				
15.	Atasan saya jarang memberikan saya feedback atau umpan balik atas pekerjaan saya.				
16.	Saya merasa atasan saya tidak pernah mempercayakan kepercayaannya kepada saya.				
17.	Saya merasa tidak				

	diakui dan dihargai oleh atasan				
18.	Ketika saya mengalami kesusahan dalam bekerja saya merasa tidak ada rekan kerja yang membantu saya.				
19.	Saya merasa interaksi antar karyawan ditempat saya bekerja kurang baik.				
20.	Saya merasa tidak mendapatkan dukungan dari karyawan lain dalam bekerja.				
21.	Saya tidak pernah menerima saran menangani kinerja saya dari rekan kerja.				
22.	Dalam pekerjaan ini saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri.				
23.	Saya merasa kerja keras saya kurang dihargai oleh perusahhaan .				
24.	Saya merasa perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik.				
25.	Saya merasa penghargaan yang diberikan kepada karyawan tidak seperti yang harapkan.				
26.	Dalam pekerjaan ini saya tidak mendapat kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih				

	tinggi.				

Petunjuk Pengerjaan Kuisioner Bagian B

Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Tidak Setuju (TS) : Jika Anda TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Netral (N) : Jika Anda NETRAL melakukan hal tersebut.

Setuju (S) : Jika Anda SETUJU melakukan hal tersebut.

Sangat Setuju (SS) : Jika Anda SANGAT SETUJU melakukan hal tersebut.

Contoh Soal :

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Membantu orang lain membuat saya merasa lebih baik.				X	

Jawablah soal berikut seperti contoh :

BAGIAN B

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini					
2.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat					
3.	Sesegera mungkin, saya akan meninggalkan organisasi ini.					

Petunjuk Pengerjaan Kuisioner Bagian C

Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Tidak Setuju (TS) : Jika Anda TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Setuju (S) : Jika Anda SETUJU melakukan hal tersebut.

Sangat Setuju (SS) : Jika Anda SANGAT SETUJU melakukan hal tersebut.

Contoh Soal :

No	Pernyataan	Respon			
		STS	TS	S	SS
1.	Membantu orang lain membuat saya merasa lebih baik.			X	

Jawablah soal berikut seperti contoh :

BAGIAN C

No	Pernyataan	Respon			
		STS	TS	S	SS
1.	Di masa sulit, saya yakin mendapatkan yang terbaik				
2.	Saya dapat mencapai tujuan saya bahkan jika ada rintangan				
3.	Saya paham akan kehidupan saya				
4.	Saya yakin bahwa saya dapat menangani kejadian yang tidak terduga dengan tepat				
5.	Ketika saya berpikir tentang masa depan saya, saya selalu				

	optimis				
6.	Meskipun ada yang salah, saya tidak menyerah				
7.	Saya pikir bahwa setiap hari itu berharga				
8.	Apa pun yang terjadi, saya biasanya bisa mengatasinya				
9.	Secara keseluruhan, saya berharap lebih banyak hal baik terjadi pada saya daripada hal buruk				
10.	Saya bisa membuat keputusan yang sulit				
11.	Saya merasa bahwa hidup saya bernilai dan sangat berharga				
12.	Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya berusaha cukup keras				

Petunjuk Pengerjaan Kuisioner Bagian D

Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.
Tidak Setuju (TS) : Jika Anda TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.
Netral (N) : Jika Anda NETRAL melakukan hal tersebut.
Setuju (S) : Jika Anda SETUJU melakukan hal tersebut.
Sangat Setuju (SS) : Jika Anda SANGAT SETUJU melakukan hal tersebut.

Contoh Soal :

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Membantu orang lain membuat saya merasa lebih baik.				X	

Jawablah soal berikut seperti contoh :

BAGIAN D

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya membantu pekerjaan karyawan lain yang tidak masuk kerja					
2.	Saya membantu karyawan lain yang memiliki pekerjaan yang sedang menumpuk					
3.	Saya membantu mengarahkan karyawan baru walaupun tidak diperlukan					
4.	Saya dengan senang hati membantu karyawan lain yang mempunyai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan					
5.	Saya siap membantu karyawan di sekitar saya					
6.	Frekuensi kehadiran saya di tempat kerja tergolong diatas rata-rata					
7.	Saya tidak					

	mengambil istirahat ekstra selama jam kerja					
8.	Saya mematuhi peraturan organisasi, walaupun tidak ada yang mengawasi					
9.	Saya adalah karyawan yang teliti					
10.	Saya percaya, bahwa jika saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur, maka saya diupah dengan adil pula					
11.	Saya mengeluhkan hal-hal yang tidak penting					
12.	Saya berfokus terhadap apa yang salah, daripada berpikir sisi positif					
13.	Saya cenderung untuk membesar-besarkan segala hal					
14.	Saya mencari-cari kesalahan dari hal-hal yang diterapkan organisasi ini					
15.	Saya membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja dengan benar					
16.	Saya mencoba untuk mencegah adanya masalah dengan karyawan lainnya					
17.	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan karyawan					

	lain					
18.	Saya tidak menyalahgunakan hak-hak karyawan yang lain					
19.	Saya mencoba untuk menghindari masalah dengan rekan kerja					
20.	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya pada rekan kerja					
21.	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting					
22.	Saya mengerjakan fungsi-fungsi yang tidak diharuskan, tetapi membantu membentuk citra organisasi					
23.	Saya mengikuti perkembangan perubahan dalam organisasi					
24.	Saya membaca pengumuman organisasi, memo dan lain-lain					
25.	Saya mengikuti pengumuman organisasi, memo dan lain-lain secara rutin					

Lampiran 2.
Tabulasi Data
(Uji Coba)

TABULASI DATA UJI COBA SKALA INTENSI TURNOVER

SUBJEK	ITEM		
	1	2	3
1	3	3	2
2	4	4	2
3	2	2	2
4	2	2	2
5	4	3	2
6	2	1	1
7	1	1	1
8	4	4	1
9	4	4	2
10	1	2	2
11	2	2	2
12	2	2	2
13	3	2	2
14	2	3	2
15	5	3	4
16	3	2	2
17	4	4	4
18	2	1	1
19	3	4	3
20	4	2	2
21	2	2	2
22	1	1	1
23	2	1	1
24	1	1	1
25	2	1	1
26	3	3	3
27	5	1	1
28	2	2	2
29	1	1	1
30	1	1	1
31	3	3	3
32	2	2	2
33	2	2	2
34	5	5	3

SUBJEK	ITEM		
	1	2	3
35	3	4	4
36	2	3	2
37	2	2	2
38	2	4	2
39	2	1	1
40	2	2	2
41	3	4	4
42	2	2	2
43	2	2	2
44	2	2	2
45	1	1	1
46	1	1	1
47	2	1	1
48	3	4	3
49	4	4	4
50	2	2	2
51	4	4	3
52	4	3	3
53	4	1	3

TABULASI DATA UJI COBA SKALA KEPUASAN KERJA

SUBJEK	ITEM																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3
2	2	2	3	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	1	2	1
4	4	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	4	3	2	3	1	1	1	1	1	1
5	2	3	4	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
6	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3
9	2	2	3	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
10	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4
12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
13	4	4	3	3	3	2	4	1	1	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	4	1	1	1	1
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2
15	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1
16	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
17	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1

SUBJEK	ITEM																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
20	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1
21	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
31	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	1	4
32	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4
34	1	2	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
36	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
37	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3
39	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	3
40	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2

SUBJEK	ITEM																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
41	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	1
42	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2
43	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2
46	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
47	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	1	1	5
48	4	4	4	4	4	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	1	4	4	1	1	1	2
49	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	1
50	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
52	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	2
53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2

Lampiran 3.
Hasil Analisis Aitem

HASIL ANALISIS AITEM
INTENSI TURNOVER

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI_1	4.3962	3.705	.652	.830
TI_2	4.6226	3.316	.754	.726
TI_3	4.9057	4.279	.730	.770

HASIL ANALISIS AITEM
KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_1	105.5094	105.447	.358	.919
KK_2	105.6981	102.176	.469	.917
KK_3	105.5094	104.062	.493	.917
KK_4	105.6604	105.190	.358	.919
KK_5	105.6792	103.030	.624	.915
KK_6	105.8302	97.567	.746	.912
KK_7	105.4717	104.562	.353	.919
KK_8	105.4340	105.443	.339	.919
KK_9	105.5094	102.985	.584	.915
KK_10	105.4717	103.523	.483	.917
KK_11	105.5094	104.524	.389	.918
KK_12	105.5472	105.060	.391	.918
KK_13	106.2075	100.706	.633	.914
KK_14	106.1887	99.541	.697	.913
KK_15	105.4906	103.485	.540	.916
KK_16	105.4906	104.409	.464	.917
KK_17	105.4528	105.329	.442	.917
KK_18	105.3774	107.086	.265	.920
KK_19	105.6226	101.316	.527	.916
KK_20	105.8113	102.002	.511	.916
KK_21	105.9811	99.903	.589	.915
KK_22	106.2075	100.706	.633	.914
KK_23	106.1509	99.515	.688	.913
KK_24	106.2075	100.706	.660	.914
KK_25	106.2075	100.245	.666	.914
KK_26	105.8302	97.221	.768	.911

Lampiran 4.
Skala Penelitian

PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahhi wabarakatuh

Perkenalkan kami Sariva Annisa Yandini dan, Hira Safira mahasiswi semester 7 Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Saat ini kami sedang melakukan penelitian untuk keperluan tugas akhir mata kuliah mengenai penilaian karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Berkenaan dengan hal tersebut, kami meminta kesediaan dan kerjasama Saudara/i untuk menjadi partisipan dalam penelitian yang kami lakukan. Semua jawaban yang Saudara/i berikan dalam kuesioner penelitian ini tidak terdapat jawaban yang benar maupun salah, sehingga Saudara/i dapat memberikan respon jawaban dengan tepat, jujur dan sesuai dengan kondisi Saudara/i pada saat ini. Kerahasiaan jawaban dan identitas pribadi akan dijamin sepenuhnya oleh peneliti sesuai dengan kode etik psikologi.

Semoga kebaikan Saudara/i dalam membantu kami menjadi partisipan dalam penelitian ini akan dibalas dengan kebaikan yang lebih banyak lagi dan dimudahkan dalam segala urusan. Atas kesediaan dan perhatian yang Saudara/i berikan, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Kami,
Peneliti

Sariva Annisa Yandini
Hira Safira

IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis Kelamin : (L) / (P)

Usia :

Lama Bekerja : ( ) 1 tahun

( ) 1-5 tahun

( ) 6-10 tahun

( ) >10 tahun

( ).....(tuliskan)

Pendidikan Terakhir : : ( ) SMA/sederajat

( ) DIPLOMA I

( ) DIPLOMA III

( ) S1

( ) S2

( ) .....(tuliskan)

Jabatan :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi reponden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Bandung, 2018

Partisipan

Petunjuk Pengerjaan Kuisioner

Petunjuk Pengerjaan Kuisioner Bagian A

Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Tidak Setuju (TS) : Jika Anda TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Setuju (S) : Jika Anda SETUJU melakukan hal tersebut.

Sangat Setuju (SS) : Jika Anda SANGAT SETUJU melakukan hal tersebut.

Contoh Soal :

No	Pernyataan	Respon			
		STS	TS	S	SS
1.	Membantu orang lain membuat saya merasa lebih baik.			X	

Jawablah soal berikut seperti contoh :

BAGIAN A

No	Pernyataan	Respon			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya sangat menikmati pekerjaan saya saat ini.				
2.	Pekerjaan saya membuat saya merasa penting dan berarti.				
3.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini.				
4.	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mendapatkan banyak pengetahuan yang baru.				
5.	Saya merasa pekerjaan saya tidak bermanfaat.				

6.	Saya merasa pekerjaan ini membosankan.				
7.	Saya merasa senang dengan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.				
8.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan.				
9.	Saya merasa besar gaji yang saya peroleh sesuai dengan kebutuhan saya.				
10.	Saya merasa besar gaji yang diberikan oleh perusahaan seimbang dengan pekerjaan yang saya terima.				
11.	Saya tidak senang dengan gaji saya sebagai karyawan.				
12.	Saya merasa gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan hidup saya.				
13.	Saya tidak pernah menerima kompensasi lebih ketika saya kerja lembur.				
14.	Saya merasa atasan saya tidak pernah mendukung pekerjaan saya.				
15.	Atasan saya jarang memberikan saya feedback atau umpan balik atas pekerjaan saya.				
16.	Saya merasa atasan saya tidak pernah mempercayakan kepercayaannya kepada saya.				
17.	Saya merasa tidak				

	diakui dan dihargai oleh atasan				
18.	Ketika saya mengalami kesusahan dalam bekerja saya merasa tidak ada rekan kerja yang membantu saya.				
19.	Saya merasa interaksi antar karyawan ditempat saya bekerja kurang baik.				
20.	Saya merasa tidak mendapatkan dukungan dari karyawan lain dalam bekerja.				
21.	Saya tidak pernah menerima saran menangani kinerja saya dari rekan kerja.				
22.	Dalam pekerjaan ini saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri.				
23.	Saya merasa kerja keras saya kurang dihargai oleh perusahhaan .				
24.	Saya merasa perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik.				
25.	Saya merasa penghargaan yang diberikan kepada karyawan tidak seperti yang harapkan.				
26.	Dalam pekerjaan ini saya tidak mendapat kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih				

	tinggi.				

Petunjuk Pengerjaan Kuisioner Bagian B

Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Tidak Setuju (TS) : Jika Anda TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Netral (N) : Jika Anda NETRAL melakukan hal tersebut.

Setuju (S) : Jika Anda SETUJU melakukan hal tersebut.

Sangat Setuju (SS) : Jika Anda SANGAT SETUJU melakukan hal tersebut.

Contoh Soal :

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Membantu orang lain membuat saya merasa lebih baik.				X	

Jawablah soal berikut seperti contoh :

BAGIAN B

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini					
2.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat					
3.	Sesegera mungkin, saya akan meninggalkan organisasi ini.					

Petunjuk Pengerjaan Kuisioner Bagian C

Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Tidak Setuju (TS) : Jika Anda TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.

Setuju (S) : Jika Anda SETUJU melakukan hal tersebut.

Sangat Setuju (SS) : Jika Anda SANGAT SETUJU melakukan hal tersebut.

Contoh Soal :

No	Pernyataan	Respon			
		STS	TS	S	SS
1.	Membantu orang lain membuat saya merasa lebih baik.			X	

Jawablah soal berikut seperti contoh :

BAGIAN C

No	Pernyataan	Respon			
		STS	TS	S	SS
1.	Di masa sulit, saya yakin mendapatkan yang terbaik				
2.	Saya dapat mencapai tujuan saya bahkan jika ada rintangan				
3.	Saya paham akan kehidupan saya				
4.	Saya yakin bahwa saya dapat menangani kejadian yang tidak terduga dengan tepat				
5.	Ketika saya berpikir tentang masa depan saya, saya selalu optimis				

6.	Meskipun ada yang salah, saya tidak menyerah				
7.	Saya pikir bahwa setiap hari itu berharga				
8.	Apa pun yang terjadi, saya biasanya bisa mengatasinya				
9.	Secara keseluruhan, saya berharap lebih banyak hal baik terjadi pada saya daripada hal buruk				
10.	Saya bisa membuat keputusan yang sulit				
11.	Saya merasa bahwa hidup saya bernilai dan sangat berharga				
12.	Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah jika saya berusaha cukup keras				

Petunjuk Pengerjaan Kuisioner Bagian D

Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.
Tidak Setuju (TS) : Jika Anda TIDAK SETUJU melakukan hal tersebut.
Netral (N) : Jika Anda NETRAL melakukan hal tersebut.
Setuju (S) : Jika Anda SETUJU melakukan hal tersebut.
Sangat Setuju (SS) : Jika Anda SANGAT SETUJU melakukan hal tersebut.

Contoh Soal :

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Membantu				X	

	orang lain membuat saya merasa lebih baik.					

Jawablah soal berikut seperti contoh :

BAGIAN D

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya membantu pekerjaan karyawan lain yang tidak masuk kerja					
2.	Saya membantu karyawan lain yang memiliki pekerjaan yang sedang menumpuk					
3.	Saya membantu mengarahkan karyawan baru walaupun tidak diperlukan					
4.	Saya dengan senang hati membantu karyawan lain yang mempunyai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan					
5.	Saya siap membantu karyawan di sekitar saya					
6.	Frekuensi kehadiran saya di tempat kerja tergolong diatas rata-rata					
7.	Saya tidak mengambil istirahat ekstra selama jam kerja					
8.	Saya mematuhi					

	peraturan organisasi, walaupun tidak ada yang mengawasi					
9.	Saya adalah karyawan yang teliti					
10.	Saya percaya, bahwa jika saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur, maka saya diupah dengan adil pula					
11.	Saya mengeluhkan hal-hal yang tidak penting					
12.	Saya berfokus terhadap apa yang salah, daripada berpikir sisi positif					
13.	Saya cenderung untuk membesar-besarkan segala hal					
14.	Saya mencari-cari kesalahan dari hal-hal yang diterapkan organisasi ini					
15.	Saya membutuhkan sejumlah insentif untuk bekerja dengan benar					
16.	Saya mencoba untuk mencegah adanya masalah dengan karyawan lainnya					
17.	Saya memperhatikan bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan karyawan lain					
18.	Saya tidak menyalahgunakan hak-hak karyawan					

	yang lain					
19.	Saya mencoba untuk menghindari masalah dengan rekan kerja					
20.	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya pada rekan kerja					
21.	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting					
22.	Saya mengerjakan fungsi-fungsi yang tidak diharuskan, tetapi membantu membentuk citra organisasi					
23.	Saya mengikuti perkembangan perubahan dalam organisasi					
24.	Saya membaca pengumuman organisasi, memo dan lain-lain					
25.	Saya mengikuti pengumuman organisasi, memo dan lain-lain secara rutin					

Lampiran 5.
Tabulasi Data
(Penelitian)

TABULASI DATA SKALA INTENSI TURNOVER

SUBJEK	ITEM		
	1	2	3
1	4	4	4
2	3	4	3
3	3	2	2
4	2	3	3
5	2	2	2
6	2	2	2
7	4	3	3
8	4	4	3
9	4	4	3
10	2	2	1
11	2	4	3
12	3	3	3
13	4	4	4
14	3	4	3
15	4	4	4
16	1	2	2
17	3	4	3
18	4	4	4
19	1	1	1
20	2	2	2
21	1	1	1
22	2	1	2
23	3	2	2
24	3	2	2
25	2	2	2
26	3	3	3
27	4	4	4
28	1	1	1
29	1	2	2
30	4	4	3
31	4	4	3
32	3	4	3
33	1	1	1
34	1	1	1
35	4	4	4

SUBJEK	ITEM		
	1	2	3
36	1	1	1
37	2	2	2
38	1	1	1
39	2	2	2
40	3	1	2
41	3	2	3
42	3	2	2
43	2	2	2
44	3	3	3
45	4	4	2
46	3	4	4
47	1	2	1
48	2	2	2
49	2	2	2
50	3	2	2
51	4	4	3
52	4	2	3
53	4	4	4
54	4	4	3
55	2	3	3
56	2	2	2
57	2	2	2
58	2	2	2
59	2	3	3
60	2	2	2
61	2	2	2
62	2	2	2
63	2	2	2
64	2	2	2
65	3	3	3
66	3	3	3
67	2	2	2
68	2	3	3
69	3	3	3
70	2	2	2
71	2	2	2
72	3	3	3

SUBJEK	ITEM		
	1	2	3
73	3	3	3
74	2	2	2
75	2	2	2
76	2	2	2
77	4	4	4
78	2	2	2
79	2	2	1
80	2	2	1
81	2	2	1
82	4	4	3
83	3	4	4
84	1	1	1
85	2	2	2
86	2	2	1
87	1	1	1
88	1	1	1
89	4	2	3
90	4	4	4
91	4	4	4
92	4	4	4
93	4	4	3
94	2	2	2
95	3	3	3
96	3	3	3
97	1	1	1
98	4	2	3
99	4	2	3
100	4	4	4
101	4	4	4
102	4	4	4
103	4	2	3
104	3	3	3

TABULASI DATA SKALA KEPUASAN KERJA

SUBJEK	ITEM																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
2	3	2	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	3	4	2	3	3	4	3	4	1	4	3	1	1	3
3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	3
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
7	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
9	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
10	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2
11	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2
13	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
15	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
18	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
19	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4

SUBJEK	ITEM																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
20	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
21	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
22	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	1	1	1
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
25	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
26	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
27	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	3
29	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4
30	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
32	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
33	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
34	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4
35	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
36	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2
37	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2
39	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3
40	3	3	2	4	3	3	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	2
41	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	2

SUBJEK	ITEM																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
42	4	2	3	4	4	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1
43	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3
44	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
45	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3
46	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	1	4	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3
47	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	2	4	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
50	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2
51	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
52	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
53	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
54	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
59	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	3
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

SUBJEK	ITEM																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	2	2	2	4	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2
67	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
68	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
69	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3
70	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
71	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
72	2	1	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
73	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
80	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
81	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
82	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2
83	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3
84	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2
85	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3

SUBJEK	ITEM																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
86	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
87	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
88	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
89	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
90	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
91	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
92	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
93	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
95	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
96	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
97	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
98	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
99	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
100	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
101	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
102	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
103	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
104	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2

Lampiran 6.
Hasil Uji Asumsi
(Uji Normalitas dan Uji Linearitas)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
turnover intention	104	3	15	8,34	3,276
Kepuasan Kerja	104	48	98	66,32	8,872
Valid N (listwise)	104				

Statistics

		turnover intention	Kepuasan Kerja
N	Valid	104	104
	Missing	0	0
Mean		8,34	66,32
Median		9,00	66,00
Mode		9	65
Std. Deviation		3,276	8,872
Minimum		3	48
Maximum		15	98
Sum		867	6897

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		turnover intention	Kepuasan Kerja
N		104	104
Normal Parameters[a,b]	Mean	8,34	66,32
	Std. Deviation	3,276	8,872
Most Extreme Differences	Absolute	,128	,127
	Positive	,128	,127
	Negative	-,128	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		1,309	1,292
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065	,071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * turnover intention	Between Groups	(Combined)	2994,005	12	249,500	4,441	,000
		Linearity	2077,001	1	2077,001	36,969	,000
		Deviation from Linearity	917,004	11	83,364	1,484	,151
	Within Groups		5112,524	91	56,182		
	Total		8106,529	103			

Lampiran 7.
Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		turnover intention	Kepuasan Kerja
turnover intention	Pearson Correlation	1	-,506**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	104	104
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,506**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	104	104

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8.
Hasil Analisis Frekuensi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	104	1	2	1,27	,446
Usia	104	1	3	1,52	,763
Lama Bekerja	104	1	3	1,87	,904
Pendidikan Terakhir	104	1	4	2,17	1,161
Jabatan	104	1	1	1,00	,000
Valid N (listwise)	104				

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	76	73,1	73,1	73,1
	Perempuan	28	26,9	26,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 31	67	64,4	64,4	64,4
	31 - 40	20	19,2	19,2	83,7
	> 40	17	16,3	16,3	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1- 5 tahun	50	48,1	48,1	48,1
	6 - 10 tahun	18	17,3	17,3	65,4
	> 10 tahun	36	34,6	34,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	40	38,5	38,5	38,5
	DIPLOMA III	28	26,9	26,9	65,4
	DIPLOMA I	14	13,5	13,5	78,8
	SMA	22	21,2	21,2	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STAFF	104	100,0	100,0	100,0

Lampiran 9.
Analisis Tambahan

Correlations

		SK_TI	SK_KK	RANGE(MK,1,5) (FILTER)
SK_TI	Pearson Correlation	1	-.635**	.[b]
	Sig. (1-tailed)		.000	.
	N	50	50	50
SK_KK	Pearson Correlation	-.635**	1	.[b]
	Sig. (1-tailed)	.000		.
	N	50	50	50
RANGE(MK,1,5) (FILTER)	Pearson Correlation	.[b]	.[b]	.[b]
	Sig. (1-tailed)	.	.	
	N	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Correlations

		SK_TI	SK_KK	RANGE(MK,6,10) (FILTER)
SK_TI	Pearson Correlation	1	.707**	.[b]
	Sig. (1-tailed)		.001	.
	N	18	18	18
SK_KK	Pearson Correlation	.707**	1	.[b]
	Sig. (1-tailed)	.001		.
	N	18	18	18
RANGE(MK,6,10) (FILTER)	Pearson Correlation	.[b]	.[b]	.[b]
	Sig. (1-tailed)	.	.	
	N	18	18	18

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Correlations

		SK_TI	SK_KK	RANGE(MK,11,20) (FILTER)
SK_TI	Pearson Correlation	1	.573**	.[b]
	Sig. (1-tailed)		.000	.
	N	36	36	36
SK_KK	Pearson Correlation	.573**	1	.[b]
	Sig. (1-tailed)	.000		.
	N	36	36	36
RANGE(MK,11,20) (FILTER)	Pearson Correlation	.[b]	.[b]	.[b]
	Sig. (1-tailed)	.	.	
	N	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Lampiran 10.

Hasil Uji Korelasi Intensi *Turnover* dan Aspek Kepuasan Kerja

Correlations

		PIS	skorTI
PIS	Pearson Correlation	1	-.111
	Sig. (1-tailed)		.132
	N	104	104
skorTI	Pearson Correlation	-.111	1
	Sig. (1-tailed)	.132	
	N	104	104

Correlations

		skorTI	Gaji
skorTI	Pearson Correlation	1	-.001
	Sig. (1-tailed)		.496
	N	104	104
Gaji	Pearson Correlation	-.001	1
	Sig. (1-tailed)	.496	
	N	104	104

Correlations

		skorTI	Pimpinan
skorTI	Pearson Correlation	1	-.143
	Sig. (1-tailed)		.074
	N	104	104
Pimpinan	Pearson Correlation	-.143	1
	Sig. (1-tailed)	.074	
	N	104	104

Correlations

		skorTI	Rekan_kerja
skorTI	Pearson Correlation	1	-.101
	Sig. (1-tailed)		.154
	N	104	104
Rekan_kerja	Pearson Correlation	-.101	1
	Sig. (1-tailed)	.154	
	N	104	104

Correlations

		skorTI	Promosi
skorTI	Pearson Correlation	1	-.194*
	Sig. (1-tailed)		.024
	N	104	104
Promosi	Pearson Correlation	-.194*	1
	Sig. (1-tailed)	.024	
	N	104	104

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 11.
Surat Izin Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 14 Mei 2018
Nomor : 105/Dek/20/Div.Um&RT/V/2018
Hal : Permohonan Ijin Praktek Kerja (Magang)

Kepada :
Yth. Direktur PT. Dirgantara Indonesia
Jl. Padjadjaran No. 154, Cicendo, Bandung, 40174.

Bismillahirrahmanirrahiem

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : Hira Safira
Nomor Mahasiswa : 15 320 026
Program Studi : Psikologi

Agar dapat melakukan praktek kerja lapangan (Magang) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin guna mendapatkan pengalaman. Adapun waktu pelaksanaan magang kami serahkan sepenuhnya kepada instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Kampus Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang KM 14,5 Besi, Sleman, YOGYAKARTA 55584
Telp. 0274-898444, Ext. 2106, Fax. 0274-898444, Ext. 2106; E-mail:fpisb@uii.ac.id

Lampiran 12.

Surat Keterangan Selesai Penelitian

DIRGANTARA INDONESIA
INDONESIAN AEROSPACE (IAe)

SURAT KETERANGAN

No : 1860/037.11/HD3000/10/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama Lengkap	: **HIRA SAFIRA**
Tempat, Tgl Lahir	: Pekanbaru, 26 Agustus 1997
NIM / NPM / NIS	: 15320026
Jurusan	: Psikologi
Sekolah / Lembaga	: UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

telah selesai melaksanakan Kerja Praktik / Prakerin dengan topik **Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Kerja** dilingkungan / area Divisi Perakitan Akhir & Pusat Deliveri PT Dirgantara Indonesia (Persero) sejak tanggal 01 Oktober 2018 sampai dengan 31 Oktober 2018.

Selama melaksanakan kegiatan Kerja Praktik / Prakerin di PT Dirgantara Indonesia (Persero), yang bersangkutan mengikuti prosedur dan memiliki dedikasi yang baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 31 Oktober 2018

MANAGER

PEMBELAJARAN & PENGEMBANGAN KOMPETENSI

DIRGANTARA INDONESIA
INDONESIAN AEROSPACE (IAe)

MUHAMAD MULYANA, S.T.

PT DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO)
Jl.Pajajaran 154 Bandung 40174, Indonesia PO BOX 1562 BD, Phone (022) 6040606, 6031717, Fax (022) 6003028

DIRGANTARA INDONESIA
INDONESIAN AEROSPACE (IAe)

Bandung, 5 Juli 2018

Nomor : 499/037.11a/HD3000/07/2018
Perihal : Praktik Kerja/TA/Magang

Kepada Yth.
Dekan
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Di Tempat

Dengan hormat,

1. Menindaklanjuti referensi surat yang kami terima dari Universitas Islam Indonesia Nomor: 105 & 106/Dek/20/Div.Um&RT/V/2018 tanggal 14 Mei 2018 perihal: Permohonan Ijin Praktek Kerja (Magang), dengan ini kami beritahukan bahwa nama/jurusan yang tersebut di bawah ini ***diterima*** melaksanakan Praktik Kerja/Magang di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dengan perincian sebagai berikut:

NO	NAMA	PENEMPATAN	PELAKSANAAN
1 2	Hira Safira Sariva Annisa Yandini	Departemen Lean Manufacturing – FD2000	01 s.d 31 Oktober 2018

Oleh karena itu, mahasiswa dimohon hadir sesuai dengan jadwal pelaksanaan Kerja Praktik / Penelitian di Gedung Diklat PT.DI dengan membawa : Foto 2 × 3 (2 buah), 3 × 4 (2 buah), fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (1 lembar) dan fotocopy Surat Balasan dari PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Kami sampaikan pula bahwa kami tidak memberikan fasilitas berupa : akomodasi, makan, transport, uang saku, asuransi kecelakaan dan lain-lain bagi mahasiswa / mahasiswi yang melaksanakan Penelitian/Praktik Kerja/Magang. Disamping itu demi menjaga kerapihan dan keseragaman diwajibkan berpakaian rapi dan sopan serta menggunakan jaket almamater.

2. Demikian disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

MANAGER
PENDIDIKAN & PELATIHAN

DIRGANTARA INDONESIA
INDONESIAN AEROSPACE (IAe)

HERI KUSMAYADI, S.S.