

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan CV. Berkat Ibu Di Banjarmasin)**

**Erika Suhroh<sup>1</sup> . Farida Yulianti<sup>2</sup> . Abdul Kadir<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)

Muhammad Arsyad Al-Banjari. Banjarmasin

Email: erikashrh@gmail.com

### **Abstrak**

*Turnover Intention* masih menjadi salah satu masalah yang krusial bagi manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan, tidak terlepas dengan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin yang dapat dilihat pada data turnover periode Oktober 2022 sampai dengan Maret 2023 yang berada pada angka 19%. Pada penelitian ini digunakan Traditional Turnover Theory untuk mengetahui salah satu penyebab terjadinya turnover intention yaitu kepuasan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin. Populasi dan sampel yang berjumlah 30 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling total atau sensus. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala likert 5 poin. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan Original Sample (O) bernilai sebesar -0,821 dengan nilai T-Statistics 14,098 > 1,64 yang memiliki arti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention pada karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin.

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

### **Abstract**

*Turnover Intention is still a crucial issue for human resource management in a company, inseparable from CV. Thanks to Mother in Banjarmasin which can be seen in the turnover data for the period October 2022 to March 2023 which is at 19%. In this study, Traditional Turnover Theory was used to determine one of the causes of turnover intention, namely employee job satisfaction. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of job satisfaction on turnover intention among employees at CV. Thanks to Mother in Banjarmasin. The population and sample totaling 30 people were determined using a total or census sampling technique. The research instrument was a questionnaire with a 5-point Likert scale. Data collection techniques with interviews, questionnaires*

Page **633** of **654**

Lisensi	: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by	: Penerbit dan Percetakan CV. Picmotiv
Url	: <a href="http://ejournal.lapad.id/index.php/jurbisman/issue/view/223">http://ejournal.lapad.id/index.php/jurbisman/issue/view/223</a>

*and documentation. The data analysis technique uses descriptive analysis with the help of SmartPLS version 3.0 software. The results showed that the Original Sample (O) had a value of -0.821 with a T-Statistics value of 14.098 > 1.64 which means that the variable job satisfaction has a negative and significant effect on the variable turnover intention of CV employees. Thanks to Mother in Banjarmasin.*

**Keywords:** *Job Satisfaction and Turnover Intention*

## **Pendahuluan**

Pada era disruptif 4.0 saat ini, tantangan yang dihadapi dunia bisnis semakin kompleks, sehingga dibutuhkan persiapan yang terencana untuk menghadapi berbagai tantangan dan perubahan di masa mendatang. Salah satu yang dapat dilakukan perusahaan adalah memiliki kemampuan daya saing yang baik (Bairizky, 2020:8). Maka dari itu perusahaan akan terus mencoba berbagai cara agar bisa bertahan dan berkembang menjadi lebih unggul dari pesaingnya, untuk bisa mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya yang strategis dalam menjalankan bisnisnya. Salah satu sumber daya strategis tersebut ialah sumber daya manusia. Menurut Rostini, dkk (2022) sumber daya manusia adalah individu yang mengelola jalannya proses bisnis dalam suatu perusahaan, juga sebagai alat yang penting dan berdaya guna dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, SDM adalah aset utama yang harus dikelola dengan baik.

Bisnis di bidang apapun pasti memiliki kompetitornya masing-masing. Tidak terlepas juga dengan CV. Berkat Ibu yang bergerak di bidang jasa boga penyediaan makanan & minuman yang beroperasi sejak tahun 2017. Untuk mengetahui indikasi permasalahan yang terjadi pada perusahaan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin, peneliti melakukan studi pendahuluan tepatnya pada tanggal 23 Maret 2023 melalui data pendapatan perusahaan dan *turnover* karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin selama periode Oktober 2022 sampai dengan Maret 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 dan 1.2 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Pendapatan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin Periode**  
**Oktober 2022 sampai dengan Maret 2023**

Bulan	Pendapatan
Oktober	Rp 23.168.000
November	Rp 17.000.000
Desember	Rp 19.600.000
Januari	Rp 20.590.000
Februari	Rp 18.185.000
Maret	Rp 45.955.000

Sumber: CV. Berkat Ibu di Banjarmasin, 2023.

Berdasarkan data tersebut, didapatkan informasi bahwa pada bulan November 2022 mengalami penurunan pendapatan dibandingkan bulan sebelumnya. Kemudian, pada bulan Februari 2023 juga mengalami penurunan pendapatan, walaupun tidak sebesar yang terjadi pada bulan November 2022, namun hal tersebut harus tetap jadi perhatian perusahaan agar tidak terjadi penurunan yang lebih ekstrem pada bulan-bulan yang akan datang. Penurunan pendapatan dapat terjadi karena kurangnya tenaga kerja yang memiliki sikap kerja positif dan semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif dan semangat kerja yang tinggi bisa didapatkan melalui pemenuhan kepuasan kerja yang maksimal. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang baik maka ia akan termotivasi untuk memberikan kontribusi secara maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Melalui data *turnover* karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin periode Oktober 2022 sampai dengan Maret 2023 peneliti menemukan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan tersebut yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data *Turnover* Karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin Periode**  
**Oktober 2022 sampai dengan Maret 2023**

Bulan	Tahun 2022 sampai dengan 2023				
	Jumlah Awal (orang)	In (orang)	Out (orang)	Jumlah Akhir (orang)	Persentase <i>Turnover</i> (%)
Oktober	34	1	2	33	3
November	33	1	3	31	6,3
Desember	31	2	1	32	3,2
Januari	32	0	1	31	3,2
Februari	31	1	2	30	3,3
Maret	30	1	1	30	0
<b>Jumlah Persentase <i>Turnover</i> selama 6 bulan</b>					<b>19%</b>

Sumber: CV. Berkat Ibu di Banjarmasin, 2023

Pada data di atas dapat dilihat bahwa setiap bulannya ada karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut dan paling banyak terjadi di bulan November 2022 yaitu berjumlah tiga orang dengan persentase *turnover* tertinggi sebesar 6,3% selama periode Oktober 2022 sampai dengan Maret 2023, hal ini mengindikasikan adanya masalah *turnover* pada perusahaan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin.

Untuk dapat mengatasi permasalahan tersebut, penting bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa tinggi *turnover intention* pada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Menurut Zeffane (1994) dalam Ardan & Jaelani (2021) *intention* adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang timbul pada diri seseorang. Menurut (Flippo, 1994) dalam Ardan & Jaelani (2021) *turnover* adalah keluar masuknya karyawan di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Ardan & Jaelani (2021:3) *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela karena keinginannya sendiri. Menurut Mobley (1986) dalam Ardan & Jaelan (2021:6) ada tiga indikator *turnover intention* yaitu *Thinking of Quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan), *Intention to Search* (keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain), *Intention to Quit* (niat untuk keluar dari perusahaan).

Menurut Ardan & Jaelani (2021) *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun. Namun dari hasil perhitungan data pada tabel 1.2 diperoleh total persentase sebesar 19% dalam jangka waktu enam bulan. Hal ini merupakan permasalahan serius yang harus ditangani dengan cepat dan tepat karena bisa menghambat tercapainya tujuan perusahaan dan tidak hanya merugikan perusahaan namun juga sumber daya manusia yang bekerja didalamnya.

Menurut *traditional turnover theory* yang dikemukakan oleh Zhou & Liu(2010) dalam Rijasawitri & Suana (2020:471), salah satu penyebab terjadinya *turnover* adalah kepuasan kerja karyawan, dimana hal tersebut bersifat subyektifitas perasaan puas atau tidak terhadap berbagai aspek yang didapat dari pekerjaannya dengan perbandingan antara apa yang diterima karyawan dan pekerjaannya dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sesuai untuk menjadi haknya (Gomes, 2001:178 dalam Indrastuti & Tanjung, 2021:244-245). Indikator kepuasan kerja menurut Robbin (1996) dan Luthan (1995) dalam Indrastuti & Tanjung (2021:249-252) yaitu tingkat kompensasi, pekerjaan itu sendiri, pengembangan karir, pengawasan, rekan kerja, dan kondisikerja.

Untuk mendukung permasalahan yang diangkat pada penelitian ini, peneliti melakukan eksplorasi dan menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini seperti Meriandayani & Subudi (2019),Margaretta & Riana (2020), Rijasawitri & Suana (2020), Pistariasih & Adnyani(2022) dan Dahlia & Putra (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasankerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Namun ada juga beberapa penelitian yang menyatakan hal sebaliknya seperti Setiyanto & Hidayati (2017), Mawadati & Saputra (2020), dan Tampubolon & Sagala (2020) yang menyatakan hasil kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian lainnya seperti Setiawan & Harahap (2016)

dan Rostandi & Senen (2021) menyatakan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil beberapa penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidak-konsistenan hasil yang diperoleh dari variabel-variabel yang sama pada penelitian yang serupa.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di sampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di paparkan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin. Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan bisa dilihat melalui dua aspek, yaitu: aspek akademik dimana hasil penelitian ini bisa bermanfaat sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dan aspek praktis berupa masukan mengenai upaya penekanan *turnover intention* karyawan yang bisa diterapkan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:  $H_a$  = Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin.

### **Metode Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah dan tujuan dari penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel dengan obyek penelitian. Tempat penelitian yaitu CV. Berkat Ibu yang beralamat di Jl. Pramuka No. 28 RT. 20, Sungai Lulut, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70653. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Berkat Ibu yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik sampling total atau sensus yaitu teknik

pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019:134). Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert 5 poin. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan teknik deskriptif, sedangkan pengolahan data dilakukan dengan bantuan analisis Partial Least Squares (PLS), dengan program SmartPLS versi 3.0.

### Hasil Dan Pembahasan

Data dan informasi didapat dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin selaku subyek atau responden dari penelitian ini dengan jumlah 30 orang karyawan dan sebanyak itu juga jumlah kuesioner yang dibagikan. Pembagian kuesioner dilakukan melalui dua sesi, yaitu sesi pertama pada tanggal 10 Mei 2023 dan sesi kedua pada tanggal 14 Mei 2023.

Setelah penyebaran kuesioner didapatkan informasi mengenai karakteristik responden mulai dari jenis kelamin karyawan yang sebanyak 47% berjenis kelamin laki-laki dan 53% berjenis kelamin perempuan; usia karyawan yang sebanyak 40% berusia < 20 tahun, 27% berusia 20 - 30 tahun, 13% berusia 31 - 40 tahun, dan 20% berusia > 40 tahun; tingkat pendidikan SD sebanyak 10%, SMP sebanyak 47%, SMA sebanyak 33%, D-III sebanyak 3%, dan S1 sebanyak 7%; hingga lama kerja karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin sebanyak 43% bekerja selama < 1 tahun, 17% bekerja selama 1 - 2 tahun, 7% bekerja selama 3 - 4 tahun, dan 33% bekerja selama > 4 tahun. Selanjutnya dilakukan analisis deskripsi variabel-variabel penelitian yang bertujuan untuk menjabarkan variabel-variabel penelitian melalui indikator-indikator yang merefleksikan variabel tersebut untuk dirubah konstruksya menjadi item-item pernyataan yang akan dijawab oleh responden melalui kuesioner yang dibagikan oleh peneliti. Jawaban responden akan dihitung

menggunakan skala likert 5 poin. Distribusi frekuensi jawaban pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X) dan *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada tabel 3.1.1 dan 3.1.2 berikut:

**Tabel 3.1.1**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**  
**Mengenai Item Variabel Kepuasan Kerja (X)**

Nilai Skala Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (ST)		5 (SS)	
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%
KK1	0	0	0	0	9	30	16	53	5	17
KK2	1	3	2	7	11	37	9	30	7	23
KK3	7	23	8	27	6	20	8	27	1	3
KK4	1	3	1	3	8	27	16	53	4	14
KK5	1	3	1	3	6	20	14	47	8	27
KK6	0	0	1	3	11	37	10	33	8	27

Sumber: Data diolah, 2023.

Variabel Kepuasan Kerja (X) pada penelitian ini diukur menggunakan 6 indikator dengan 6 butir pernyataan, dari tanggapan mengenai pernyataan-pernyataan variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Berkat Ibu sudah tergolong baik dari indikator rekan kerja (KK5) dengan persentase jawaban yang tergolong tinggi yaitu 47% menjawab setuju & 27% menjawab sangat setuju, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja melalui indikator rekan kerja dapat terpenuhi dengan sangat baik; tingkat kompensasi (KK1) dengan besar persentase jawaban setuju 53% dan sangat setuju 17%, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan melalui indikator tingkat kompensasi dapat terpenuhi dengan baik; pengawasan (KK4) dengan besar persentase 53% jawaban setuju & 14% jawaban sangat setuju, dari nilai tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan melalui indikator pengawasan dapat tercapai dengan baik; kondisi kerja (KK6) dengan nilai persentase jawaban setuju sebesar 33% & jawaban sangat setuju sebesar 27%, yang artinya kepuasan kerja dengan indikator kondisi kerja dapat terpenuhi dengan cukup baik.

Tetapi untuk indikator pekerjaan itu sendiri (KK2) hanya mendapatkan nilai sebesar 30% dengan jawaban setuju & 23% dengan jawaban sangat setuju, jika ditotal akan menghasilkan persentase sebesar 53% yang artinya separuh jumlah responden merasa puas dengan indikator pekerjaan itu sendiri, namun separuh lainnya merasa tidak puas terhadap indikator tersebut; dan pengembangan karir (KK3) memiliki nilai persentase jawaban kuesioner paling rendah yaitu hanya sebesar 27% responden yang menjawab setuju & 3% yang menjawab sangat setuju, dari rendahnya nilai persentase jawaban setuju & sangat setuju pada pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan melalui indikator pengembangan karir belum terpenuhi dengan baik, sehingga perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kedua indikator tersebut agar tingkat kepuasan kerja karyawan bisa tercapai secara maksimal.

**Tabel 3.1.2**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Item**  
**Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Nilai Skala Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (ST)		5 (SS)	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
<b>TI1</b>	7	24	9	30	9	30	4	13	1	3
<b>TI2</b>	2	7	10	33	6	20	6	20	6	20
<b>TI3</b>	11	36	9	30	8	27	2	7	0	0

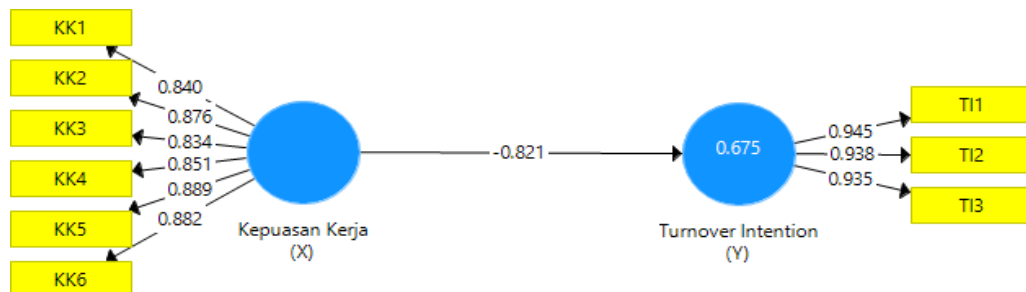
Sumber: Data diolah, 2023.

Variabel *Turnover Intention* (Y) pada penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator dengan 3 butir pernyataan, dari tanggapan mengenai pernyataan- pernyataan variabel *turnover intention* dapat diketahui bahwa keinginan karyawan CV. Berkas Ibu untuk keluar dari perusahaan sudah tergolong rendah dari indikator *thinking of quitting* (TI1) memiliki persentase sebesar 13% setuju & 3% sangat setuju; dan *intention to quit* (TI3) yang hanya

memiliki nilai persentase sebesar 7% setuju. Tetapi untuk indikator *intention to search* (TI2) masih tergolong cukup tinggi yaitu sebesar 20% setuju & 20% sangat setuju, dari 100% responden ada 40% jawaban yang menyetujui pernyataan dengan indikator *turnover intention*, memang belum sampai pada tahap realisasi *turnover*, namun dari niat dan keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan jika diiringi dengan peluang dan kemampuan yang dimilikinya bisa saja meningkatkan tingkat *turnover* di masa mendatang, sehingga perusahaan disarankan untuk tetap memperhatikan indikator-indikator tersebut agar tingkat *turnover intention* karyawan bisa ditekan semaksimal mungkin. Selanjutnya dilakukan uji statistik menggunakan software SmartPLS versi 3.0 dengan mengevaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* dilakukan untuk mengukur nilai validitas dan reliabilitas model.

Untuk mengukur nilai validitas model dilakukan dengan uji validitas konstruk yaitu menilai seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008 dalam Abdillah & Hartono, 2015:195). Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Dalam penelitian ini menggunakan ketentuan berdasarkan pendapat Chin (1995) dalam Abdillah & Hartono (2015:195) untuk uji validitas konvergen dengan ketentuan yaitu *Outer Loading* > 0,7 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5. Dari uji statistik yang telah dilakukan oleh peneliti (setelah *calculate* dengan *PLS Algorithm* terletak di bagian *Outer Loadings*), peneliti menemukan hasil sebagai berikut:



**Gambar 3.2.1** Nilai *Outer Loadings*

Sumber: Data diolah, 2023.

**Tabel 3.2.1**  
**Nilai *Outer Loadings***

	<b>Kepuasan Kerja (X)</b>	<b>Turnover Intention (Y)</b>
<b>KK1</b>	0,840	
<b>KK2</b>	0,876	
<b>KK3</b>	0,834	
<b>KK4</b>	0,851	
<b>KK5</b>	0,889	
<b>KK6</b>	0,882	
<b>TI1</b>		0,945
<b>TI2</b>		0,938
<b>TI3</b>		0,935

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari gambar 3.2.1 dan tabel 3.2.1 (setelah *dicalculate* dengan *PLS Algorithm* terletak di bagian *Outer Loadings*), dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* dari variabel Kepuasan Kerja (X) dan *Turnover Intention* (Y) sudah memenuhi ketentuan yaitu lebih besar dari 0,7, dengan penjabaran sebagaiberikut:

1. Nilai indikator KK1 pada variabel Kepuasan Kerja (X) berkorelasi dengannilai 0,840 yang berarti lebih besar dari 0,7.

2. Nilai indikator KK2 pada variabel Kepuasan Kerja (X) berkorelasi dengannilai 0,876 yang berarti lebih besar dari 0,7.
3. Nilai indikator KK3 pada variabel Kepuasan Kerja (X) berkorelasi dengannilai 0,834 yang berarti lebih besar dari 0,7.
4. Nilai indikator KK4 pada variabel Kepuasan Kerja (X) berkorelasi dengannilai 0,851 yang berarti lebih besar dari 0,7.
5. Nilai indikator KK5 pada variabel Kepuasan Kerja (X) berkorelasi dengannilai 0,889 yang berarti lebih besar dari 0,7.
6. Nilai indikator KK6 pada variabel Kepuasan Kerja (X) berkorelasi dengannilai 0,882 yang berarti lebih besar dari 0,7.
7. Nilai indikator TI1 pada variabel *Turnover Intention* (Y) berkorelasi dengannilai 0,945 yang berarti lebih besar dari 0,7.
8. Nilai indikator TI2 pada variabel *Turnover Intention* (Y) berkorelasi dengannilai 0,938 yang berarti lebih besar dari 0,7.
9. Nilai indikator TI3 pada variabel *Turnover Intention* (Y) berkorelasi dengannilai 0,935 yang berarti lebih besar dari 0,7.

**Tabel 3.2.2**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

	<i>Average Variance Extracted</i>
<b>Kepuasan Kerja (X)</b>	0,743
<b><i>Turnover Intention</i> (Y)</b>	0,882

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari tabel 3.2.2 di atas (setelah *dicalculate* dengan *PLS Algorithm* terletak di bagian *Construct Reliability and Validity*), dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) model penelitian ini sudah sesuai dengan ketentuan yaitu lebih besar dari 0,5, dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) 0,743 yang berarti lebih besar dari 0,5.
2. Variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) 0,882

yang berarti telah memenuhi ketentuan lebih besar dari 0,5.

Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas diskriminan denganketentuan nilai *Fornell-Larcker* pada kolom paling atas adalah nilai yang lebih besar dari kolom dibawahnya (dilihat secara vertikal) & kolom yang hanya memiliki satu nilai (ketika dilihat secara vertikal) lebih besar dari nilai kolom sebelumnya (dilihat secara horizontal), dan *Cross Loading* dengan ketentuan nilai pada indikator yang sesuai dengan variabel konstruknya memiliki nilai yang lebih besar dibanding nilai indikator tersebut pada variabel lainnya.

**Tabel 3.2.3 Nilai *Fornell-Larcker***

	<b>Kepuasan Kerja (X)</b>	<b>Turnover Intention (Y)</b>
<b>Kepuasan Kerja (X)</b>	0,862	
<b>Turnover Intention (Y)</b>	-0,821	0,939

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 3.2.3 (setelah *dicalculate* dengan *PLS Algorithm* terletak di bagian *Discriminant Validity*), nilai *Fornell-Larcker* pada kolom pertama yaitu kolom variabel Kepuasan Kerja (X) di baris variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai 0,862 lebih besar dari kolom dibawahnya yaitu baris variabel *Turnover Intention* (Y) di kolom variabel Kepuasan Kerja (X) yang bernilai -0,821. Pada kolom kedua yaitu variabel *Turnover Intention* (Y) di barisvariabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai 0,939 yang lebih besar dari baris sebelumnya yaitu baris variabel *Turnover Intention* (Y) di kolom variabelKepuasan Kerja (X) yang bernilai -0,821.

**Tabel 3.2.4 Nilai *Cross Loading***

	<b>Kepuasan Kerja(X)</b>	<b>Turnover Intention(Y)</b>
<b>KK1</b>	0,840	-0,642
<b>KK2</b>	0,876	-0,655
<b>KK3</b>	0,834	-0,784
<b>KK4</b>	0,851	-0,607

KK5	0,889	-0,726
KK6	0,882	-0,793
TI1	-0,769	0,945
TI2	-0,776	0,938
TI3	-0,769	0,935

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari tabel 3.2.4 di atas (setelah *dicalculate* dengan *PLS Algorithm* terletak di bagian *Discriminant Validity*), nilai pada indikator yang sesuai dengan variabel konstruksinya memiliki nilai yang lebih besar dibanding nilai indikator tersebut pada variabel lainnya, berikut penjabaran mengenai tabel tersebut:

1. Nilai *cross loading* indikator KK1 pada variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai 0,840 yang lebih besar dibanding nilai indikator KK1 pada variabel *Turnover Intention* (Y) yang bernilai -0,642.
2. Nilai *cross loading* indikator KK2 pada variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai 0,876 yang lebih besar dibanding nilai indikator KK2 pada variabel *Turnover Intention* (Y) yang bernilai -0,655.
3. Nilai *cross loading* indikator KK3 pada variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai 0,834 yang lebih besar dibanding nilai indikator KK3 pada variabel *Turnover Intention* (Y) yang bernilai -0,784.
4. Nilai *cross loading* indikator KK4 pada variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai 0,851 yang lebih besar dibanding nilai indikator KK4 pada variabel *Turnover Intention* (Y) yang bernilai -0,607.
5. Nilai *cross loading* indikator KK5 pada variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai 0,889 yang lebih besar dibanding nilai indikator KK5 pada variabel *Turnover Intention* (Y) yang bernilai -0,726.
6. Nilai *cross loading* indikator KK6 pada variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai 0,882 yang lebih besar dibanding nilai indikator KK6 pada variabel *Turnover Intention* (Y) yang bernilai -0,793.
7. Nilai *cross loading* indikator TI1 pada variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai 0,945 yang lebih besar dibanding nilai indikator TI1 pada variabel Kepuasan Kerja (X) yang

bernilai -0,769.

8. Nilai *cross loading* indikator TI2 pada variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai 0,938 yang lebih besar dibanding nilai indikator TI2 pada variabel Kepuasan Kerja (X) yang bernilai -0,776.
9. Nilai *cross loading* indikator TI3 pada variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai 0,935 yang lebih besar dibanding nilai indikator TI3 pada variabel Kepuasan Kerja (X) yang bernilai -0,769.

Berdasarkan tabel 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3 dan 3.2.4 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) dan *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai yang sudah mencukupi syarat validitas yang berarti dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Setelah melakukan uji validitas, tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas yang dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* dengan ketentuan *Cronbach's alpha* > 0,6 dan *Compositereliability* > 0,7.

**Tabel 3.2.5**  
**Nilai *Cronbach's Alpha***

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>Kepuasan Kerja (X)</b>	0,931
<b><i>Turnover Intention</i> (Y)</b>	0,933

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 3.2.5 di atas (setelah *dicalculate* dengan *PLS Algorithm* terletak di bagian *Construct Reliability and Validity*), nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepuasan Kerja (X) bernilai 0,931 yang berarti lebih besar dari 0,6. Begitu pula dengan nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Turnover Intention* (Y) bernilai 0,933 yang berarti lebih besar dari ketentuan yaitu 0,6.

Tabel 3.2.6

**Nilai Composite Reliability**

	<b>Composite Reliability</b>
<b>Kepuasan Kerja (X)</b>	0,946
<b>Turnover Intention (Y)</b>	0,957

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari tabel 3.2.6 (setelah *dicalculate* dengan *PLS Algorithm* terletak di bagian *Construct Reliability and Validity*), dapat dilihat nilai *Composite Reliability* variabel Kepuasan Kerja (X) bernilai 0,946 yang berarti lebih besar dari ketentuan yaitu 0,7. Nilai *Composite Reliability* variabel *Turnover Intention* (Y) bernilai 0,957 yang juga berarti lebih besar dari 0,7.

Berdasarkan tabel 3.2.5 dan 3.2.6 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) dan *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari batas minimum sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel sudah mencukupi syarat reliabilitas atau kehandalan dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Setelah melalui tahap evaluasi *outer model*, tahap selanjutnya adalah evaluasi *inner model*. Evaluasi *inner model* dilakukan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten yang digunakan dalam penelitian. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat nilai *R Square* dan nilai *T-Statistic* dengan ketentuan semakin besar nilai *R Square* maka semakin baik model prediksi penelitian yang diajukan dan nilai *T-Statistic* > *T-Table* yaitu 1,64.

Tabel 3.2.7 Nilai *R Square*

	<b>R Square</b>
<b>Turnover Intention (Y)</b>	0,675

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 3.2.7 (setelah *dicalculate* dengan *PLS Algorithm* terletak di bagian *R Square*), nilai *R Square* sebesar 0,675 yang berarti variasi perubahan variabel *Turnover Intention* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (X) adalah

sebesar 67,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2.8 Nilai T-Statistic**

	<b>T-Statistics</b>
<b>Kepuasan Kerja (X) -&gt; Turnover Intention (Y)</b>	14,098

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 3.2.8 (setelah *dicalculate* dengan *bootstrapping*), tingkat signifikansi yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* yaitu sebesar 14,098 yang berarti lebih besar dari *T-Table* yang bernilai 1,64. Selanjutnya untuk uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai perbandingan *T-statistic* yang harus lebih besar dari *T-table* sebagai syarat diterimanya hipotesis Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Untuk hasil uji hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 3.2.8 diatas.

Untuk uji hipotesis arah pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai *Original Sample* (O) pada perhitungan *bootstrapping* yang memiliki nilai negatif atau positif.

**Tabel 3.2.9**  
**Nilai Original Sample (O)**

	<b>Original Sample (O)</b>
<b>Kepuasan Kerja (X) -&gt; Turnover Intention (Y)</b>	-0,821

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari tabel 3.2.9 (setelah *dicalculate* dengan *bootstrapping*), *Original Sample* (O) bernilai -0,821 yang berarti hipotesis variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) diterima.

## **Kesimpulan Dan Saran**

Pada penelitian ini menggunakan *traditional turnover theory* yang menyatakan perilaku *turnover* pada karyawan salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Dengan rumusan masalah “apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Berkah Ibu di Banjarmasin?”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Berkah Ibu di Banjarmasin. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Berkah Ibu di Banjarmasin.

Setelah dilakukan penelitian kepada 30 karyawan CV. Berkah Ibu di Banjarmasin menggunakan kuesioner dengan 6 item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja dan 3 item pernyataan mengenai variabel *turnover intention*, diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi, sehingga *turnover intention* berada pada tingkat yang rendah.

Setelah dilakukan penelitian dan mendapatkan kesimpulan bahwa hipotesis kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima, maka peneliti memiliki beberapa saran yaitu:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja karyawan CV. Berkah Ibu di Banjarmasin tercapai dengan baik melalui indikator rekan kerja, kompensasi, pengawasan, dan kondisi kerja. Tetapi, belum tercapai melalui indikator pengembangan karir dan pekerjaan itu sendiri yang masih tergolong belum cukup baik. Sehingga perusahaan diharapkan juga bisa lebih memperhatikan faktor kepuasan kerja dari kedua indikator tersebut agar tingkat kepuasan kerja karyawan bisa tercapai dengan maksimal. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut:
  - a. Memastikan bahwa karyawan yang menempati posisi tertentu sesuai dengan keterampilan & kemampuan yang dimilikinya.
  - b. Memberikan pelatihan dalam rangka pengembangan karir agar karyawan yang sudah

memiliki kemampuan & keterampilan yang baik bisa mendapatkan posisi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

- 2) Hasil penelitian ini juga menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin sudah tergolong rendah dalam indikator *thinking of quitting* dan *intention to quit*, namun hal tersebut belum cukup untuk membuat perusahaan merasa aman, karena untuk indikator *intention to search* masih tergolong cukup tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada

sebagian karyawan yang tetap memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain, namun karena faktor lainnya menyebabkan mereka harus tetap bertahan di tempat mereka bekerja saat ini. Perusahaan diharapkan dapat membuat karyawan menghilangkan niat atau pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan perusahaan karena hal tersebut bisa merugikan perusahaan. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Memenuhi kepuasan kerja karyawan secara maksimal.
  - b. Berdiskusi dengan para karyawan mengenai persepsi mereka tentang pekerjaan yang saat ini mereka miliki agar dapat mengetahui hal-hal yang belum dapat dipenuhi oleh perusahaan kepada mereka.
- 3) Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu:
    - a. Penelitian ini hanya dilakukan pada tempat dan populasi yang terbatas yaitu karyawan CV. Berkat Ibu di Banjarmasin yang berjumlah 30 orang. Maka peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada populasi yang lebih besar, agar hasil yang didapatkan juga semakin baik.

- b. Penelitian ini hanya dilakukan dalam kurun waktu yang singkat, sedangkan tingkat turnover intention bisa berubah sewaktu-waktu, sehingga disarankan untuk dilakukan penelitian lagi di masa mendatang.

### **Daftar Pustaka**

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ardan, M dan Achmad Jaelani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: CV. Pena Persada Redaksi.
- Bairizki, Ahmad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Surabaya: PUSTAKA AKSARA.
- Dahlia, Elsa dan Made Surya Putra. (2022) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Jumping Stone Coffee And Grill. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 742.
- Indrastuti, Sri dan M. Amries Rusli Tanjung. (2021). *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Syariah*. Pekanbaru: UR Press.
- Margaretta, Heslie dan I Gede Riana. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149.
- Mawadati, Dewi dan Asep Rokhyadi Permana Saputra. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 22(1), 18.
- Meriandayani, Ni Wayan dan Made Subudi. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6680.
- Pistariasih, Ni Putu Egya dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 297.
- Rijasawitri, Desak Putu dan I Wayan Suana. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466.
- Rostandi, Rosa Maria dan Syamsul Hadi Senen. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 147.

- Rostini, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Setiawan, Danny Putra dan Pahlawansyah Harahap. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 9(3), 56.
- Setiyanto, Adi Irawan dan Selvi Nurul Hidayati. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Viniartha Seplifrisila dan Ella Jauvani Sagala. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 66.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*  
(Studi Pada Karyawan CV. Berkat Ibu Di Banjarmasin)  
**Erika Suhroh, Farida Yulianti, Abdul Kadir**