

Kepuasan Kerja, Turnover Intention dan Kinerja Karyawan

Job Satisfaction, Turnover Intention and Employee Performance

Endro Suliyanto^{1✉}, Eeng Ahman²

¹Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia.

²Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia.

✉Corresponding author: endrosuliyanto@upi.edu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention. Penelitian ini dilakukan di Yayasan DT Rahmatan Lilalamin Bandung dengan jumlah populasi penelitian yaitu 219 orang karyawan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 dan diolah dengan menggunakan SPSS for windows versi 25.0. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (path analysis). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu turnover intention memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja melalui turnover intention mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

This research aims to determine the influence of job satisfaction on turnover intention, the influence of job satisfaction on employee performance, the influence of turnover intention on employee performance, and the influence of job satisfaction on employee performance through turnover intention. This research was conducted at the DT Rahmatan Lilalamin Foundation Bandung, with a research population of 219 employees. The approach used in this research is a quantitative approach. The questionnaire in this study used a Likert scale of 1 to 5 and was processed using SPSS for Windows version 25.0. Hypothesis testing in this research was proven using a path analysis approach. The results of this research show that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Apart from that, turnover intention has a negative and significant influence on employee performance. Meanwhile, job satisfaction through turnover intention has a negative and significant influence on employee performance.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Endro Suliyanto, Eeng Ahman.

Article history

Received 2023-02-11

Accepted 2024-06-25

Published 2024-07-25

Kata kunci

Turnover Intention;
Kepuasan Kerja;
Kinerja Karyawan.

Keywords

Turnover Intention;
Job Satisfaction;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa turnover di Indonesia masih cukup sering terjadi. Ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan perkembangan karir menjadi pendorong utama turnover karyawan (Mercer, 2021). Hasil survei Badan Pusat Statistik (2021) juga menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yakni 5,14% pada tahun 2019 meningkat menjadi 7,56% pada tahun 2020.

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2011). Turnover intention mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi (Authar, 2019). Menurunnya kinerja karyawan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi, untuk itu turnover merupakan masalah yang harus disikapi dengan serius oleh manajer.

Fenomena turnover intention juga dialami pada Yayasan DT Rahmatan Lilalamin (YDTR) Bandung yang masuk dalam kategori cukup tinggi. Turnover dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang sudah tidak fokus terhadap pekerjaannya cenderung akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lainnya dan keluar dari pekerjaannya saat ini. Lembaga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan di tempat kerja, memberi program pelatihan dan pengembangan karir yang jelas bagi seluruh karyawan, serta memberikan fasilitas yang memadai untuk karyawan. Kemampuan perusahaan dalam memberikan penghargaan inilah yang membuat karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi niat berpindah (turnover intention) dari lembaga (Sidik, 2024). Dengan menurunkan tingkat turnover maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Noe, et al, 2010).

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Pada penelitian penjelasan dilakukan pengujian hipotesis dalam menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan turnover intention sebagai variabel intervening. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 dan diolah dengan menggunakan bantuan software SPSS for windows versi 25.0. Penelitian yang dilakukan berlokasi di Yayasan DT Rahmatan Lilalamin, Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. Lama waktu penelitian ini yaitu tiga bulan yakni bulan Januari 2024 s.d Maret 2024, sudah termasuk penyusunan literatur serta pemahaman umum terhadap objek penelitian, pembagian kuesioner, dan terakhir tabulasi data dengan analisis data kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan YDTR yang berjumlah 219 orang karyawan. Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X) menggunakan teori Luthans (2018) yang terdiri dari 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri (work it self), gaji (pay), promosi (promotion), pengawasan (supervision), dan teman sekerja (co-worker). Turnover intention (M) menggunakan teori Mobley (2011) dengan 3 indikator yaitu memikirkan untuk keluar (thinking of quitting), pencarian alternatif pekerjaan (intention to search for alternatives), dan niat untuk keluar (intention to quit) dan variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan teori Bernardin dan Rusel (2013) yang meliputi 6 indikator yaitu quality, quantity, timelines, cost-effectiveness, need for supervision, interpersonal impact.

Teknik Analisis data yang digunakan adalah mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (path analysis). Menurut Sugiyono (2017) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur

sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Model analisis jalur juga digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen/eksogen terhadap variabel dependen/endogen (Ghozali, 2018).

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Langkah awal yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas. Menurut Arikunto (2016) uji validitas ialah suatu pengamatan yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows versi 25.0. Hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja, turnover intention, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,132) maka seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r Hitung	r Tabel	Ket.
Kepuasan Kerja (X)	KK1	0.700	$>$ 0,132	Valid
	KK2	0.652	$>$ 0,132	Valid
	KK3	0.666	$>$ 0,132	Valid
	KK4	0.678	$>$ 0,132	Valid
	KK5	0.699	$>$ 0,132	Valid
	KK6	0.765	$>$ 0,132	Valid
	KK7	0.734	$>$ 0,132	Valid
	KK8	0.757	$>$ 0,132	Valid
	KK9	0.586	$>$ 0,132	Valid
	KK10	0.834	$>$ 0,132	Valid
	KK11	0.821	$>$ 0,132	Valid
	KK12	0.774	$>$ 0,132	Valid
	KK13	0.757	$>$ 0,132	Valid
	KK14	0.801	$>$ 0,132	Valid
	KK15	0.830	$>$ 0,132	Valid
	KK16	0.828	$>$ 0,132	Valid
	KK17	0.804	$>$ 0,132	Valid
	KK18	0.753	$>$ 0,132	Valid
	KK19	0.775	$>$ 0,132	Valid
	KK20	0.727	$>$ 0,132	Valid
	KK21	0.700	$>$ 0,132	Valid
Turnover Intention (M)	TI1	0.190	$>$ 0,132	Valid
	TI2	0.775	$>$ 0,132	Valid
	TI3	0.869	$>$ 0,132	Valid
	TI4	0.859	$>$ 0,132	Valid
	TI5	0.813	$>$ 0,132	Valid
	TI6	0.592	$>$ 0,132	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KN1	0.697	$>$ 0,132	Valid
	KN2	0.791	$>$ 0,132	Valid
	KN3	0.839	$>$ 0,132	Valid
	KN4	0.777	$>$ 0,132	Valid
	KN5	0.760	$>$ 0,132	Valid
	KN6	0.788	$>$ 0,132	Valid

Variabel	r Hitung	r Tabel	Ket.
KN7	0.755	> 0,132	Valid
KN8	0.833	> 0,132	Valid
KN9	0.821	> 0,132	Valid
KN10	0.807	> 0,132	Valid
KN11	0.749	> 0,132	Valid
KN12	0.800	> 0,132	Valid
KN13	0.814	> 0,132	Valid
KN14	0.758	> 0,132	Valid
KN15	0.765	> 0,132	Valid

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila instrumen digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, meskipun penelitiannya berbeda. Pada penelitian kali ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus alpha atau cronbach's alpha (α), karena pada penelitian kali ini pernyataan kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai cronbach's alpha kepuasan kerja 0,960, turnover intention 0,685 dan kinerja 0,955 > 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen tersebut reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
Job Satisfaction (X)	0,960	> 0.600	Reliabel
Turnover Intention (M)	0,685	> 0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,955	> 0.600	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Terdapat 3 pengujian dalam asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk mengetahui suatu data terdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan memakai uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan jika nilai signifikansi diatas 0,05 maka data tersebut dapat dinyatakan terdistribusi normal. Namun apabila hasil menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		219
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.71397344
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.036
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

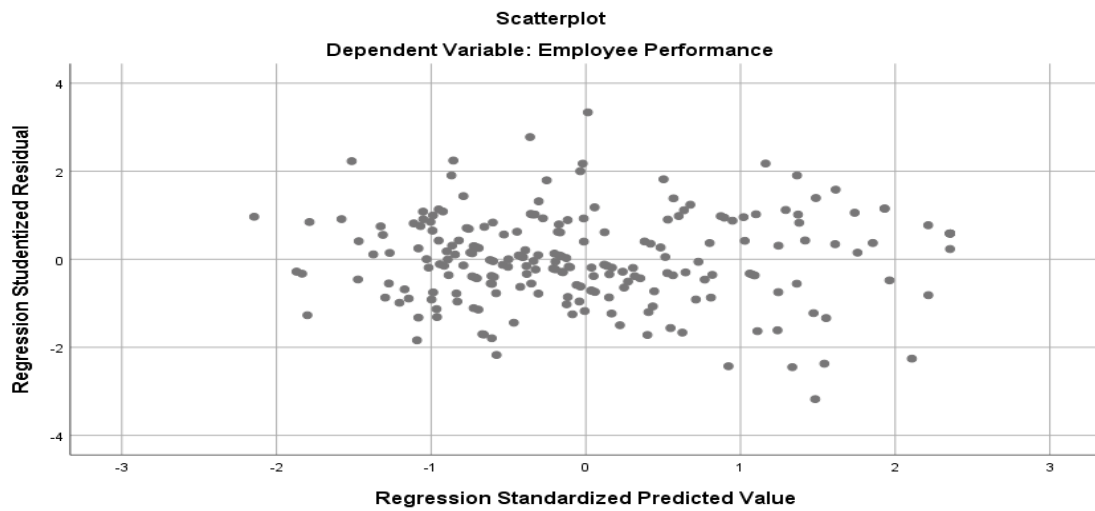
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Job Satisfaction	.730	1.369
Turnover Intention	.920	1.087

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas data.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi terdapat adanya ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas salah satu caranya yaitu dengan melihat Grafik Scatterplot. Jika tidak didapati pola tertentu dan menyebar di bagian atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, membuktikan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS for windows versi 25.0.



Gambar 1. Grafik Scaterplot

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas diatas dengan menggunakan Grafik Scatterplot, dapat dilihat bahwa sebaran data residual terlihat menyebar dan tidak membentuk sebuah pola tertentu, sebaran data juga berada dibawah dan diatas sumbu 0, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas data dan bermakna sebaran data sudah mengikuti persyaratan.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis jalur (Path Analysis) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Adapun hasil dari analisis ini dengan bantuan software SPSS for windows versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Persamaan Regresi 1

Tabel 5. Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.617a	.380	.375	3.27675	

a. Predictors: (Constant) Job Satisfaction

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.512	1.744		7.666	.000
	Job Satisfaction	-.228	.045	-.685	-5.237	.017

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Mengacu pada hasil Regresi Model 1 pada bagian tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X yaitu 0,017 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai Coeffisien Beta - 0,685. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1 yakni kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap turnover intention (M) secara negatif dan signifikan.

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0,380, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap M adalah sebesar 38% sementara sisanya 62% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus:

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,380}$$

$$e1 = \sqrt{0,620}$$

$$e1 = 0,787$$

Persamaan Regresi 2

Tabel 6. Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.575a	.331	.323	2.36072	

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Job Satisfaction

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	91.851		12.097	7.013	.000
	Job Satisfaction	.119	.028	.512	4.066	.002
	Turnover Intention	-.667	.036	-.544	-1.634	.017

a. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan pada hasil Regresi Model 2 pada bagian tabel "Coefficients" dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X=0,02 < \text{dari } 0,05$ dan $M=0,013 < \text{dari } 0,05$ dengan nilai Beta $X=0,512$ dan $M= -0,544$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 2 yakni variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), sedangkan variabel turnover intention (M) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel "Model Summary" adalah sebesar 0,331, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X dan M terhadap Y adalah sebesar 33,1% sementara 66,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diamati. Sementara itu untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus:

$$e2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,331}$$

$$e2 = \sqrt{0,669}$$

$$e2 = 0,818$$

Analisis pengaruh X terhadap Y melalui M

Pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,512. Sedangkan pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui M adalah perkalian antara nilai beta X terhadap M dengan nilai beta M terhadap Y yaitu: $-0,685 \times -0,544 = 0,372$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,512 + 0,372 = 0,884$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui M tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

4. Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak dikarenakan kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka turnover intention akan semakin menurun. Hipotesis 2 dinyatakan diterima dikarenakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Hipotesis 3 ditolak dikarenakan turnover intention berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi turnover intention karyawan

di dalam organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Untuk Hipotesis 4 diterima dikarenakan nilai pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja melalui turnover intention mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Authar, Ryan Aulia. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 2 No. 2 Oktober 2019
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja 2021*. <https://www.bps.go.id/publication/> Diakses pada 3 Maret 2024 pukul 17.35 WIB.
- Bernardin, H. John and Russel, Joyce E.A. (2013). *Human Resource Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Dessler, G. (2006). *Human Resource Management 7th edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal Business Ethics*, 339-349.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medial Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 2697- 2705.
- Luthans, Fred. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mercer. (2021). Dissatisfaction With Pay And Benefits, Limited Career Advancement Are Key Drivers Of Employee Turnover In ASEAN, says Mercer's latest survey. <https://www.asean.mercer.com/newsroom/key-drivers-of-employee-turnover-in-asean.html?bsrc=mercer>. Diakses pada 3 Maret 2024 pukul 17.33 WIB.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and P. M. W. (2010). *Human Resource Management 7th Edition*. McGraw-Hill.
- Sadasa, K. (2013). The Influence of Organizational Culture, Leadership Behavior, and Job Satisfaction towards Teacher Job Performance. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 1637-1642.
- Sidik, Muhammad. (2022). Kontribusi Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6394>
- Subakti, Agung Gita. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*. Vol. 4 No.2. 2196-606.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.