

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Gemilang Sukses Bersatu

Yohanita Indraningrum¹, Mei Retno Adiwati²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
22012010130@student.upnjatim.ac.id¹, adiwaty66@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on employee turnover intention at PT Gemilang Sukses Bersatu. The research method used is quantitative with a survey approach, data collected through a Likert scale-based questionnaire. Data were analyzed using simple linear regression to determine the relationship between job satisfaction variables and turnover intention.

Keywords : *Job Satisfaction, Turnover Intention, Work Environment, Career Development.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Gemilang Sukses Bersatu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja dan turnover intention.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir.

PENDAHULUAN

Turnover karyawan merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan outsourcing, termasuk PT Gemilang Sukses Bersatu memiliki tingkat ketergantungan tinggi pada karyawan yang berperan sebagai ujung tombak operasional di berbagai lokasi perusahaan mitra. Namun, karakteristik pekerjaan outsourcing, seperti kontrak kerja jangka pendek, tekanan dari perusahaan mitra, dan kurangnya stabilitas pekerjaan, seringkali menjadi pemicu meningkatnya turnover karyawan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi turnover intention. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang untuk pengembangan karir. Dalam konteks perusahaan outsourcing, faktor-faktor tersebut sering kali dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan mitra, sehingga menciptakan tantangan tambahan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawannya (Aliya et al, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Gemilang Sukses Bersatu. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan diharapkan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menekan turnover. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis dalam memahami dinamika hubungan kerja dalam perusahaan outsourcing.

PT Gemilang Sukses Bersatu berlokasi di Perum Palazzo Blok A No.5025, Sidoarjo, Jawa Timur 61233. Perusahaan ini terletak di area yang strategis, dekat dengan pusat kota, dan memiliki akses yang mudah, yang mendukung kelancaran operasional serta interaksi yang baik dengan pelanggan dan mitra bisnis. Dengan lokasi yang mendukung, PT Bintang Permata Sejati memanfaatkan berbagai event promosi untuk memperkenalkan produk mereka kepada lebih banyak konsumen.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Gemilang Sukses Bersatu. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah: (1). Menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Gemilang Sukses Bersatu berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan pengembangan. (2). Menilai tingkat turnover karyawan PT Gemilang Sukses Bersatu dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. (3). Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Gemilang Sukses Bersatu. (4). Memberikan rekomendasi strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat turnover berdasarkan hasil penelitian.

METODE PENELITIAN

Metode pelaksanaan kegiatan Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat turnover karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Gemilang Sukses Bersatu, dengan sampel yang dipilih menggunakan teknik probability sampling seperti stratified random sampling, untuk memastikan keberagaman berdasarkan divisi, jabatan, dan masa kerja. Variabel independen, yaitu kepuasan kerja, diukur berdasarkan dimensi-dimensi seperti gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan pengembangan karir, sebagaimana diadaptasi dari Mobley (1977).

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala likert 5 poin (1= sangat tidak setuju hingga 5=sangat setuju). Validitas kuesioner diuji menggunakan korelasi item-total, sementara reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha, mengikuti pedoman dari Ajai S. Gaur dan Sanjaya S. Gaur (2009) dalam buku "Statistical Methods for Practice and Research". Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk memahami profil responden serta tingkat kepuasan kerja dan turnover intention. Selanjutnya, analisis regresi linier digunakan untuk menguji pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intention, dengan dukungan uji F untuk model keseluruhan dan uji T untuk kontribusi tiap dimensi, sebagaimana dijelaskan dalam Andy Field (2017) melalui buku "Discovering Statistic Using IBM SPSS Statistic".

Penelitian ini dilakukan melalui magang di PT Gemilang Sukses Bersatu selama empat bulan yang terhitung mulai 2 September 2024 sampai dengan 2 Januari 2025. Pengumpulan data dilakukan secara langsung maupun daring untuk menjangkau seluruh responden dengan lebih efisien, seperti menjaga kerahasiaan data responden, memastikan partisipasi sukarela, dan menghindari bias.

Sebagai acuan tambahan, penelitian ini juga merujuk pada studi oleh Tett dan Meyer (1993) yang menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan turnover intention,

serta penelitian Allen, Shore, & Griffeth (2003) yang menyoroti pentingnya dukungan organisasi dalam mengurangi turnover intention.

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberi wawasan yang mendalam mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, serta memberikan rekomendasi strategis bagi PT Gemilang Sukses Bersatu untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Gemilang Sukses Bersatu. Berikut hasil dan pembahasannya:

a. Gaji dan Kompensasi

Meskipun sebagian besar karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja, tunjangan dan insentif dirasakan belum optimal. Ini menunjukkan kebutuhan peningkatan dalam kebijakan kompensasi untuk lebih memotivasi karyawan dan mempertahankan mereka di perusahaan. Hubungan antara gaji dan kompensasi dengan kepuasan kerja harus diperbarui untuk mencerminkan kebutuhan karyawan yang terus berubah (Locke & Latham, 2004).

Gaji dan kompensasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan dalam hal ini dapat menyebabkan penurunan *turnover intention*. Perusahaan diharapkan untuk mengevaluasi struktur gaji dan memberikan tunjangan yang lebih kompetitif.

b. Lingkungan Kerja

Sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja mendukung produktivitas, tetapi fasilitas kerja yang kurang memadai masih menjadi tantangan yang perlu ditingkatkan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh dinamika individu dan kelompok dalam lingkungan kerja (Greenberg, 2020). Untuk itu, perusahaan perlu memastikan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

c. Hubungan dengan Rekan Kerja

Sebagian besar responden merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan merasa dihargai. Ini menunjukkan bahwa kolaborasi tim berjalan dengan baik dan dapat dipertahankan sebagai aset positif perusahaan.

Hubungan saling percaya dan dukungan dalam lingkungan kerja memegang peranan penting dalam membangun kepuasan kerja (Blau, 1964).

d. Kesempatan Pengembangan Karir

Sebagian besar karyawan merasa kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir, meskipun pelatihan yang diberikan dinilai cukup baik. Dukungan manajemen dalam hal promosi dan pengembangan karir masih perlu ditingkatkan untuk memotivasi karyawan dan mengurangi *turnover intention*.

Kesempatan pengembangan karir merupakan komponen kunci dari kontrakpsikologis yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Struges & Kolega, 2005).

e. Pengakuan dan Apresiasi

Karyawan merasa pengakuan atas kontribusi mereka sudah cukup optimal. Upaya untuk memberikan apresiasi yang lebih merata dan jelas dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Pengakuan dan apresiasi yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008).

Turnover Intention.

a. Sebagian besar responden mengaku tidak sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan salah satunya sulitnya mencari pekerjaan dimasa sekarang, jadi mereka memilih untuk tetap diperusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kepuasan kerja yang relatif tinggi dan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

b. Responden masih aktif mencari peluang kerja di tempat lain untuk menambah pengalaman yang lebih luas.

Turnover intention karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, peluang pengembangan karir, dan penghargaan dari perusahaan. Jika tidak segera ditangani, *turnover intention* yang tinggi dapat berdampak buruk pada stabilitas organisasi. Perusahaan perlu berfokus pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan untuk mengurangi risiko ini.

Validasi Data

Semua data yang digunakan dalam pembahasan ini didasarkan pada:

1. Kuesioner yang dibagikan langsung
2. Laporan pengunduran diri dari karyawan lama.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan tingkat *turnover intention* karyawan PT Gemilang Sukses Bersatu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis, kepuasan kerja di PT Gemilang Sukses Bersatu memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dimensi seperti gaji dan kompensasi, pengembangan karir, serta fasilitas kerja menjadi aspek yang memerlukan perhatian lebih dari manajemen. Meskipun hubungan kerja dan pengakuan atas kontribusi karyawan dinilai cukup baik, beberapa area lain, seperti tunjangan, promosi, dan fasilitas perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan.

Dengan meningkatkan faktor-faktor kepuasan kerja ini, perusahaan dapat mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, G. R., & Saragih, R. 2020. Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84-95.

- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255-263.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. 2008. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3).
- Blau, P. M. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Danendra, A. N. B., & Rahyuda, A. G. 2019. *The Effect of Work Loads on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable*. *Journal of Business*.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. 2019. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646-3665.
- Greenberg, J. 2020. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (11th ed.). Pearson.
- Handani, N., & Andani, K. W. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(4), 795-805.
- Hasyim, W. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. 2019. *The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention*. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106-121.
- Karomah, N. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 38-47.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. 2004. What Should we do about Motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 288-403.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Perilaku Organisasi*. 2019.
- Saputra, A. A. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.