

Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Kalimas Kharisma

**Toyibah, Mulyani, Shanty Komalasari
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin**

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee turnover intention of PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin. The sample is 62 employees of PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin with purposive sampling technique. The researcher adapted the measuring instrument consisting of the Turnover Intention Mobley and Spector Job Satisfaction scales and tested the validity of the measuring instrument using the confirmatory factor analysis (CFA) technique. Data analysis used simple linear regression analysis technique. The results showed that there was a significant positive effect between job satisfaction on employee turnover intention of 0.084. The aspects that significantly affect turnover intention are aspects of co-workers, communication and the biggest influence is on the nature of the job. Meanwhile, salaries, promotions, superiors, benefits, awards and work procedures do not have a significant effect on employee turnover intention. Researchers hope that the results of this study can be studied and developed in further research.

Keywords: employee; job satisfaction; turnover intention.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin. Sampel berjumlah 62 orang karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin dengan teknik *purposive sampling*. Peneliti mengadaptasi alat ukur dari Tata Saefullah mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah yang terdiri dari skala *Turnover Intention* Mobley dan Kepuasan Kerja Spector dan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA) menjadi teknik yang digunakan untuk menguji validitas. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 0,084. Adapun aspek yang signifikan mempengaruhi *turnover intention* adalah aspek rekan kerja, dan komunikasi kemudian paling besar pengaruh ada pada sifat pekerjaan. Sedangkan gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan dan prosedur kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: karyawan; kepuasan kerja; turnover intention.

Karyawan termasuk elemen paling penting dalam perusahaan karena perusahaan sangat memerlukan kinerja dari karyawan. Maka jika ada hal yang menghambat kinerja karyawan maka pencapaian tujuan dari perusahaan akan terhambat. Perusahaan mengadakan sejumlah kegiatan

seperti merekrut, menyeleksi, mengadakan pelatihan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Penting sekali memperhatikan hal tersebut karena secara langsung atau tidak langsung menjadikan tolak ukur timbulnya rasa puas pada karyawan (Suryo, 2017).

Effendy mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni upah yang layak, perlakuan yang adil, ketenangan pikiran, perasaan yang diakui, rasa syukur atas prestasi, dan komunikasi emosional. Karyawan akan mengabdikan dirinya untuk perusahaan, sementara ketidakpuasan karyawan berpengaruh pada berhentinya dari pekerjaan, absensi yang rendah dan sikap negatif lainnya (Dian, 2018). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai emosi positif seperti rasa senang atau emosi negatif yaitu perasaan tidak senang terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat mempengaruhi cara kerja karyawan. Menurut Pramitha karyawan yang merasa puas atau senang akan pekerjaannya cenderung akan menunjukkan peningkatan pada pekerjaannya secara kuantitas ataupun kualitas (Suryo, 2017).

Kepuasan kerja cenderung berkaitan dengan bagaimana perasaan individu atau karyawan tentang pekerjaannya. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Spector (Tata Saefullah, 2018) ada sembilan aspek yang menyusun kepuasan kerja, yaitu: gaji, kesempatan mendapatkan promosi, tunjangan, atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi dalam perusahaan. Apabila salah satu dari aspek-aspek kepuasan kerja dari ini tidak terpenuhi dapat menimbulkan dampak negatif pada perusahaan.

PT. Kalimas Kharisma juga memberi perhatian kepada karyawannya, tak hanya berupa upah, namun juga berupa pesan moral seperti pemberian kata-kata positif untuk diri sendiri yang dibaca berulang-ulang saat *breafing* pagi sebelum memulai pekerjaan dengan harapan dapat bekerja dengan penuh semangat. PT. Kalimas Kharisma juga memberikan insentif kepada karyawan yang lembur, THR (Tunjangan Hari Raya), cuti melahirkan, cuti menikah, bahkan jaminan kesehatan apabila terjadi kecelakaan kerja. HRD PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin mengungkapkan jika PT. Kalimas Kharisma sering kali kehilangan karyawannya (*turnover*) dengan berbagai macam alasan. Karena ini perusahaan mengalami kerugian karena membengkaknya biaya untuk melakukan perekrutan. Staff HRD PT. Kalimas Kharisma pun mengaku kewalahan karena seringnya melakukan rekrutmen bahkan pernah hampir setiap hari

dikarenakan permintaan kepala bagian atau supervisor yang mendesak karena kekurangan tenaga kerja pada bidangnya. *Turnover* membuat perusahaan menjadi tidak stabil.

Menurut Dharma intensi *turnover* berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi stabilitas karyawan, menurunkan produktivitas karyawan, membahayakan lingkungan kerja dan meningkatkan biaya tenaga kerja (dian, 2018). Masalah besar yang harus ditanyakan kepada perusahaan. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan akan meningkatkan biaya perusahaan untuk merekrut kembali karyawan dan melatih karyawan baru dari awal. Memang, tidak ada harga bagi mereka untuk menjadi karyawan yang kompeten di bidangnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Indrayanti & Rianna, 2016). Karena situasi inilah membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam yang dituangkan dalam penelitian berjudul kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin.

Metode

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan metode jenis penelitian Kuantitatif Asosiatif. PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin menjadi lokasi penelitian dan subjek penelitiannya adalah karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin dengan jumlah sampel 62 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah teknik *purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling yang pengambilan datanya berdasarkan pada kriteria tertentu (Jelpa Periantalo, 2016). Pengambilan sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan populasi 75 orang dan kriteria terdaftar sebagai karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin bukan karyawan outsourcing.

Pada proses pengambilan data menggunakan instrumen skala kepuasan kerja dan skala *turnover intention* yang diadaptasi dari skala milik Tata Saefullah mahasiswa psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang merupakan skala modifikasi dari skala kepuasan Spector menggunakan 9 aspek yaitu gaji, promosi, tunjangan, atasan, penghargaan, rekan kerja, prosedur kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi dan skala *turnover intention* Mobley menggunakan 3 aspek yang mana itu adalah berfikir untuk berhenti, mencari pekerjaan lain, dan keluar dari perusahaan. Tahapan dalam pengumpulan data adalah dengan memulai mengumpulkan data, kemudian menyusun data, menyajikan data dan tahapan terakhir adalah menganalisis data.

Untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis penelitian ini peneliti menggunakan uji regresi linier sederhana dengan aplikasi SPSS.

H a s i l

Uji Asumsi

Hasil uji normalitas diketahui signifikansi pada variabel kepuasan kerja dan variabel *turnover intention* adalah $0,200 > 0,05$ yang berarti kedua variabel berdistribusi normal. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk nilai signifikan jika deviasi dari linieritas $>0,05$ maka hubungan linier dijelaskan dan nilai signifikan adalah deviasi dari linieritas $<0,05$ maka tidak linier. Pada penelitian ini diketahui kedua variabel linier dengan nilai signifikan $0,302$.

Uji Hipotesis

Uji regresi linier sederhana terdiri dari membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas $0,05$, bila nilai $\text{sig.} < 0,05$ artinya berpengaruh dan jika sebaliknya $>0,05$ maka variabel tidak saling berpengaruh (Wiratna Sujarweni, 2020).

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.158	3.189		3.185	.002
	Kepuasan Kerja	.084	.032	.323	2.647	.010

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Pada tabel di atas dapat diketahui nilai konstanta sebanyak $10,158$ dan nilai koefisien variabel kepuasan kerja adalah $0,084$ yang diartikan apabila variabel kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan, maka variabel *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebanyak $0,084$. Nilai sig sebesar $0,010$ (nilai $\text{sig} < 0,05$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya terdapat atau ada pengaruh signifikan yang positif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Apabila pengaruh kepuasan kerja bersifat positif maknanya pada perusahaan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi diiringi dengan tingkat *turnover*

intention yang tinggi. Hal ini serupa pada analisis deskripsi data hasil penelitian pada kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Tabel 2
Analisis Data Skala Kepuasan Kerja

Rentang nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 90$	Rendah	8	12,9%
$90 \leq X \leq 109$	Sedang	43	69,4%
$X > 109$	Tinggi	11	17,7%

Diketahui bahwasanya tingkat kepuasan kerja pada kategori rendah sebanyak 8 karyawan (12,9%), kategori sedang sebanyak 43 karyawan (69,4%) dan kategori tertinggi 11 karyawan (17,7%).

Tabel 3
Analisis Data Skala Turnover Intention

Rentang nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 90$	Rendah	14	22,6%
$90 \leq X \leq 109$	Sedang	44	71%
$X > 109$	Tinggi	4	6,5%

Diketahui bahwa tingkat skala *turnover intention* dengan kategori tinggi sebanyak 4 orang karyawan (6,5%) , kategori sedang sebanyak 44 karyawan (71%) dan kategori rendah sebanyak 14 karyawan (22,6%).

Tabel 4
Koefisien Regresi Aspek Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

ASPEK	B	CROSS PRODUCT	REGRESSION	SE total
Gaji	1,000	686.645		1,000
Promosi	1,000	985.774		1,000
Atasan	1,000	896.419		1,000
Tunjangan	1,000	561.677		1,000
Penghargaan	1,000	464.806	5506.387	1,000
Prosedur	1,000	302.065		1,000
Rekan kerja	1,000	849.29		1,000
Sifat kerja	1,000	747.226		1,000
Komunikasi	1,000	12.484		1,000

Hasil mengalkulasikan koefisien regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$SE = \frac{b_{xi}.cp.r^2}{regression}$$

Aspek kepuasan kerja terhadap variabel kepuasan kerja pada aspek gaji adalah 12%, aspek promosi adalah 18%, aspek atasan adalah 16%, aspek tunjangan adalah 10%, aspek penghargaan adalah 8%, aspek prosedur adalah 5%, aspek rekan kerja adalah 15%, aspek sifat kerja adalah 13% dan aspek komunikasi adalah 1%. Aspek promosi memberikan sumbangan efektif terbesar 18% dibanding aspek lainnya dalam mencapai kepuasan kerja.

Tabel 5

Koefisien Regresi Aspek Turnover Intention Terhadap Variabel Turnover Intention

ASPEK	B	CROSS PRODUCT	REGRESSION	SE total
BERPIKIR UNTUK BERHENTI	1	145.242		1
MENCARI KERJA BARU	1	-85.516	373.242	1
NIAT KELUAR	1	99.032		1

Aspek *turnover intention* terhadap variabel *turnover intention* pada aspek berpikir untuk berhenti adalah 39%, aspek mencari kerja baru adalah -23%, dan aspek niat untuk keluar adalah 26%. Dalam hal ini maka karyawan yang memiliki *turnover intention* berasal dari aspek berpikir untuk berhenti.

Tabel 6

Koefisien Regresi Aspek Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Turnover Intention

ASPEK	B	CROSS PRODUCT	REGRESSION	SE TOTAL
GAJI	0,212	67,242		0,647
PROMOSI	-0.138	46,290		0,647
ATASAN	-0.33	23,032		0,647
TUNJANGAN	0,224	73,629		0,647
PENGHARGAAN	0,013	23,677	156,059	0,647
PROSEDUR	-0.324	11,274		0,647
REKAN KERJA	0,235	152,484		0,647
SIFAT KERJA	0,697	124,710		0,647
KOMUNIKASI	-0.339	-58,694		0,647

Aspek kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada aspek gaji adalah 6%, aspek promosi adalah -2%, aspek atasan adalah -3%, aspek tunjangan adalah 7%, aspek penghargaan adalah 0,1%, aspek prosedur adalah -1,5%, aspek rekan kerja adalah 14%, aspek sifat kerja adalah

36% dan aspek komunikasi adalah 8%. Dalam hal ini paling banyak berkontribusi untuk *turnover intention* adalah aspek sifat kerja sebesar 36%.

Pembahasan

Karyawan merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena dianggap menjadi penggerak utama roda kehidupan dalam perusahaan (Rangga & Djamhur, 2008). Karyawan termasuk elemen paling penting dalam perusahaan karena perusahaan sangat memerlukan kinerja dari karyawan. Maka jika ada hal yang menghambat kinerja karyawan maka pencapaian tujuan dari perusahaan akan terhambat. Dikarenakan hal tersebut perusahaan akhirnya melakukan kegiatan operasional perusahaan (Pranowo, 2016). PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin merupakan perusahaan *marketing* yang diminta untuk selalu mengejar target. Sehingga, perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, mengadakan pelatihan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tercapainya tujuan perusahaan. PT. Kalimas Kharisma sangat menghargai karyawannya dengan memberikan jenjang karir atau kesempatan promosi. Hal ini dilakukan untuk menghindari adanya *turnover intention*.

Menurut Mobley *Turnover Intention* adalah keinginan berhenti berketerikatan dalam suatu perusahaan atau organisasi oleh individu yang menerima kompensasi dari perusahaan atau organisasi dimana ia bekerja. Mobley juga mengatakan bahwa didalamnya terkandung aspek-aspek seperti pemikiran untuk keluar dari perusahaan atau menarik diri dari perusahaan dilakukan untuk membanding-bandingkan apa yang telah dicapai di perusahaan sebelumnya dengan apa yang diperoleh oleh teman di perusahaan berbeda. aspek lainnya yaitu, intensi untuk mencari pekerjaan lain dan intensi untuk keluar dari perusahaan setelah memastikan bahwa dirinya akan berhenti dari pekerjaannya itu (Ramadhani, 2019). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa tingkat skala *turnover intention* dengan kategori tinggi sebanyak 4 orang karyawan (6,5%) artinya terdapat 4 orang karyawan yang berniat ingin berpindah kerja atau meninggalkan perusahaan, lalu pada kategori sedang sebanyak 44 karyawan (71%) yang artinya terdapat 44 orang karyawan yang berpikir untuk mencari pekerjaan baru dan berpotensi meninggalkan perusahaan dan pada kategori rendah sebanyak 14 karyawan (22,6%) yakni

terdapat 14 karyawan yang setia bertahan pada perusahaan dan tidak berniat untuk meninggalkan atau mencari pekerjaan baru.

Adapun dampak-dampak yang ditimbulkan dari *turnover* intention salah satunya adalah biaya perekrutan dan kelelahan dalam menyeleksi. Hal tersebut sesuai dengan studi pendahuluan yang peneliti dapatkan bahwa sangat sulit untuk mendapatkan kembali karyawan yang sesuai ditambah dengan keinginan supervisor yang mendesak agar jumlah karyawannya stabil. Mobley menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *turnover intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Pranowo, 2016). Hal yang paling banyak dilirik dan dibicarakan adalah kepuasan kerja karyawan.

Menurut spector kepuasan kerja adalah suatu hal mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka keseluruhan, serta berbagai aspek dari pekerjaan (Liesma Maywarni, 2015). Kepuasan kerja yakni sejauh mana seorang individu atau karyawan senang dan menyukai pekerjaannya yang mana terdapat banyak aspek kerja yang berbeda-beda mempengaruhi kepuasan kerja individu atau karyawan seperti gaji, promosi, supervisor, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. PT. Kalimas Kharisma memberikan perhatian kepada karyawan demi menunjang kepuasan karyawan tak hanya dengan upah, namun juga berupa pesan moril seperti pemberian kata-kata positif untuk diri sendiri yang dibaca berulang-ulang saat *breafing* pagi sebelum memulai pekerjaan dengan harapan dapat bekerja dengan penuh semangat, PT. Kalimas Kharisma juga memberikan Insentif kepada karyawan yang lembur, THR, cuti melahirkan, cuti menikah, bahkan jaminan kesehatan apabila terjadi kecelakaan kerja, dan jaminan pensiun.

Berdasarkan analisis data diketahui bahwasanya tingkat kepuasan kerja pada kategori rendah sebanyak 8 karyawan (12,9%) artinya terdapat 8 karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, lalu pada kategori sedang sebanyak 43 karyawan (69,4%) artinya terdapat 43 karyawan merasa puas dengan pekerjaannya hanya karena beberapa aspek kerja saja dan kategori tertinggi 11 karyawan (17,7%) yakni artinya terdapat 11 karyawan yang puas dengan pekerjaannya terhadap aspek-aspek kerja. adapun dampak yang timbul apabila karyawan memiliki kepuasan kerja adalah komitmen pada perusahaan. Namun pada kenyataannya kerap

saja PT. Kalimas Kharisma kehilangan karyawannya, diketahui sepanjang tahun 2021 terdapat 20 karyawan mengundurkan diri. Hal ini membuat suasana menjadi tidak kondusif karena ketidakstabilan karyawan yang berakhir memicu produktivitas karyawan lain.

Kepuasan kerja dan *Turnover Intention* dinyatakan terdapat hubungan dengan skor total nilai signifikansi adalah sebesar 0,010 (nilai sig < 0,05) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak yang berartikan ada pengaruh signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iksan mahasiswa Manajemen UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dapat dikatakan jika pengaruh kepuasan kerjanya bersifat positif diartikan pada perusahaan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi diiringi dengan tingginya tingkat *turnover intention*. Hal ini dibenarkan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin berada pada kategori sedang sebanyak 43 karyawan (69,4%) dan tingkat *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin berada pada kategori sedang sebanyak 44 karyawan (71%). Yakni terdapat 43 karyawan merasa puas hanya karena aspek-aspek tertentu lalu terdapat 44 karyawan yang mencari pekerjaan baru dan berpotensi keluar dari perusahaan atau *turnover*.

Adapun hasil sumbangan efektif aspek kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada aspek gaji berkontribusi sebesar 6% terhadap *turnover intention*, ini dapat terjadi karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan hidup yang mesti terpenuhi dan menjadi alasan mengapa karyawan meninggalkan perusahaan karena gaji rendah namun semakin tinggi gaji maka semakin tinggi pula tuntutan bekerjanya, lalu aspek promosi berkontribusi sebesar -2% dapat terjadi karena semakin nihil peluang promosi akan memberikan penurunan kepercayaan diri karyawan yang artinya kepercayaan perusahaan terhadap dirinya kecil dan berpotensi mencari pekerjaan lebih baik lagi, kemudian aspek atasan berkontribusi sebesar -3% dapat terjadi karena adanya sekat antar atasan dan bawahan yang menimbulkan ketidaknyamanan dan kurangnya kedekatan yang membuat karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya, lalu aspek tunjangan berkontribusi sebesar 7% dapat terjadi dikarenakan karyawan merasa nyaman dan aman akan hari tuanya, selanjutnya aspek penghargaan berkontribusi sebesar 0,1% karena pujian dan ucapan tidak begitu penting bagi karyawan yang selalu dihantui target dan karena karyawan

percaya akan *skill* yang dimilikinya lalu aspek prosedur berkontribusi sebesar -1,5% dapat terjadi karena aturan perusahaan seperti menantang dirinya dan membuatnya menjadi lebih berkembang.

Sedangkan aspek rekan kerja berkontribusi sebesar 14% karena semakin buruk hubungan antar rekan kerja akan semakin tidak stabil pula pekerjaannya karena banyak diantara pekerjaan tersebut yang memerlukan kerja sama tim jika hal tersebut tidak dibenahi dapat memicu *turnover intention* lalu aspek sifat kerja berkontribusi paling banyak sebesar 36% karena bekerja di perusahaan marketing selalu mengejar target dan harus memberikan inovasi-inovasi terbaik agak mencapai target pasaran, hal tersebut terkadang membuat karyawan tertantang namun kadang membosankan dan melelahkan yang akhirnya memicu *turnover intention* hal ini sesuai dengan studi pendahuluan karyawan motoris yang mengundurkan diri karena beban dari kerjanya dan aspek komunikasi berkontribusi sebesar 8% karena bekerja di perusahaan yang memerlukan kerjasama tim komunikasi menjadi hal yang penting karena kesalahan fatal dapat diakibatkan oleh miskomunikasi. Sedangkan hasil sumbangan efektif dari aspek *turnover intention* terhadap variabel *turnover intention* adalah aspek berpikir untuk berhenti adalah 39%, aspek mencari kerja baru adalah -23%, dan aspek niat untuk keluar adalah 26%. Dalam hal ini maka karyawan yang memiliki *turnover intention* berasal dari aspek berpikir untuk berhenti.

Kesimpulan

Dari hasil analisa data penelitian ini, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin berdasarkan uji hipotesis dan uji regresi linier sederhana menggunakan SPSS ditemukan adanya pengaruh yang signifikan positif dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebanyak 0,084 dengan nilai sig. 0,010 (nilai sig <0,05) . dengan kata lain, bila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel *turnover intention* meningkat. tingkat kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin berada pada kategori sedang yang artinya mereka saling beriringan maka itu menghasilkan nilai yang positif antar 2 variabel tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti merasa masih banyak keterbatasan di dalamnya. Peneliti selanjutnya diharapkan memperbanyak jumlah subjeknya dan pada

perusahaan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin disarankan untuk lebih memperhatikan kembali mengenai sifat dari pekerjaan karyawannya dengan memberikan *job desc* kepada karyawan sebelum memulai pekerjaannya atau menyetujui untuk bekerja di PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin.

Referensi

- Dian, Revilia. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan* [Skripsi]. Universitas Brawijaya.
- Indrayanti, D. P., & Rianna, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5 No.5*.
- Jelpe Periantalo. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi* (Cetakan I). Pustaka Pelajar.
- Liesma Maywarni. (2015). Analisa Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Psikologhi Islam Al-Qalb, vol.7 No.2*.
- Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV Sukses Sejati Computama). *Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Ramadhani, S. A. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimoderasi Locus Of Control Internal* [Tesis]. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rangga, & Djahur. (2008). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Vol.10*.
- Suryo, R. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)* [Skripsi]. Universitas Negeri Yogyakarta20.
- Tata Saefullah. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnot Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Wiratna Sujarweni. (2020). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publis
15-06-2022	22-06-2022 s.d 25-06-2022	06-07-2022	05-04-2023	25-04-2024

Toyibah, Mulyani, Shanty Komalasari
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
Email: etoytaibah@gmail.com