

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan bersaing dengan ketat di era global ini. Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dengan aktivitas dan kreativitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan yang besar maupun yang kecil tentu mempunyai visi dan misi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, SDM yang paling penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut adalah karyawan.¹

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. Tujuan yang telah berhasil dicapai oleh perusahaan membuat perusahaan menyadari bahwa keberadaan karyawan dalam perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing.²

Perusahaan pasti memerlukan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Maka dari itu pengelolaan SDM atau karyawan harus dilakukan dengan sebaik-

¹ Maya Andriani dan Kristina Widiawati, "Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua factor Fredrick Herxbreg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri" vol. 5, 2017,14.

² Rangga dan Djamhur, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan", *Journal Neliti*, Vol. 2, 2013 12.

baiknya oleh perusahaan.³ Setiap karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap karyawan di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang baik. Karyawan adalah satu-satunya yang dimiliki oleh perusahaan yang mempunyai akal, berperasaan, berkeinginan, berpengetahuan, memiliki dorongan dan karyanya sangat berharga bagi perusahaan.⁴

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. Perusahaan melakukan beberapa 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.⁵

Menurut Luthans kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang bersal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dikarenakan setiap individu

³ Adriani dan Widiati, "Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua factor Fredrick Herxbreg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri," *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol. 5, No.1, 2017, 11.

⁴ Pranowo, "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*, 2016, 2.

⁵ Pranowo, Pranowo, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV Sukses Sejati Computama)," 2.

memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Sikap ini dicerminkan pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.⁶

Menurut Effendy kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan kerja, perasaan diakui, penghargaan atas kinerja dan penyaluran perasaan. Karyawan akan mengabdikan dirinya untuk perusahaan, sementara ketidakpuasan karyawan berpengaruh pada berhentinya dari pekerjaan, absensi yang rendah dan sikap negative lainnya.⁷ 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.⁸

Perusahaan sebagai pemberi kerja memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan guna memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Ada banyak strategi-strategi yang diupayakan perusahaan untuk karyawan seperti insentif, kenyamanan lingkungan kerja, fleksibilitas waktu, dan sebagainya. Pada penelitian ini mengambil teori kepuasan kerja dari Spector yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) mengarah pada bagaimana seseorang

⁶ Rismayanti, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pg Kebon Agung Malang)", *Skripsi*, 2018 3.

⁷ Rismayanti, Rismayanti, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pg Kebon Agung Malang)," 3.

⁸ Suryo, "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*, 2017, 4.

merasakan pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Spector 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, menurut Davis dan Newstrom kinerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan seperti turunnya produktivitas kerja karyawan, absesnsi yang tidak stabil, terjadi pencurian bahkan sampai *turnover* yang tinggi.⁹

PT. Kalimas Kharisma adalah salah satu anak perusahaan PT. Wings yang pertama kali dibangun di pulau Kalimantan pada tahun 1993, beralamatkan di Jl. Pramuka RT 20 No 16 Banjarmasin, Kalimantan Selatan. PT. Kalimas Kharisma dibentuk sebagai distributor dan pemasaran dari produk-produk yang di produksi oleh Wings group, tujuan pemasaran tersebut ditujukan oleh Whole market, Modern market dan pasar tradisional. Mayoritas karyawan PT. Kalimas Kharisma beragama Islam.¹⁰

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di PT. Kalimas Kharisma dengan metode wawancara terhadap *Human Resource Development* (HRD) atas nama NHM yang ada di PT. Kalimas Kharisma. Diketahui bahwa

⁹ Rismayanti, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pg Kebon Agung Malang)," 20.

¹⁰ Mahbubiati, "Hubungan Salat Berjamaah Terhadap Gejala Stres Karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin", *Skripsi*, 2019, 3.

ada beberapa strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan pusat dari PT. Kalimas Kharisma yang ada di Surabaya memberikan training khusus kepada KABAG (Kepala Bagian) yaitu *Orientation Program*, pelatihan masa pensiun, insentif, THR dan jaminan kesehatan.

Perhatian yang diberikan PT. Kalimas Kharisma kepada karyawan tak hanya berupa 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 (Tunjangan Hari Raya), Cuti melahirkan, cuti menikah, bahkan jaminan kesehatan apabila terjadi kecelakaan kerja.

Pada kenyataannya, NHM mengungkapkan jika PT. Kalimas Kharisma sering kali kehilangan karyawannya (*turnover*) dengan berbagai macam alasan. Sepanjang tahun 2021 PT. Kalimas Kharisma kehilangan 20 karyawan mengundurkan diri. Karena ini perusahaan mengalami kerugian karena membengkaknya biaya untuk melakukan perekrutan. NHM selaku 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.¹¹

¹¹ Human Resource Development (HRD) atas nama NHM, Wawancara Pribadi, 26 Januari 2020.

Menurut Siregar *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau adanya niat karyawan untuk berhenti dan pekerjaannya secara sukarela atas pilihannya sendiri. Menurut Dharma *Turnover Intention* memiliki dampak yang merugikan atau negatif bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kestabilan karyawan, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja menjadi tidak kondusif, dan meningkatnya biaya sumber daya manusia.¹² *Turnover* merupakan masalah besar yang harus dihadapi oleh perusahaan. Meningkatnya karyawan berhenti dari perusahaan akan menyebabkan pembengkakan pada biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut ulang karyawan dan juga memberikan pelatihan kepada karyawan baru dari awal dan pastinya tidak dengan sedikit biaya untuk menjadikannya karyawan yang kompeten pada bidangnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja.¹³

Dari banyaknya efek negatif dari *turnover* karyawan seperti mengganggu operasional organisasi, ditambah lagi karyawan yang hilang merupakan karyawan yang kompeten, terlatih dan punya pengalaman yang baik. Ada efek positif yang diberikan yaitu timbulnya kesempatan untuk individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas kerja yang tinggi. Mobley menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan karyawan berpindah tempat kerja atau berhenti diantaranya: Kepuasan kerja, Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variable psikologis yang paling sering diteliti

¹² Rismayanti, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pg Kebon Agung Malang)", 4-5.

¹³ Indrayanti dan Rianna, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Denpasar", *E-Jurnal Manajemen UNUD*, Vol.5, No.5, 2016, 2729.

dalam suatu model *turnover intention*. Aspek kepuasan yang dikemukakan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan akan upah, promosi, supervisi yang akan diterima, rekan kerja, pekerjaan dan isi kerja. lalu komitmen organisai dari karyawan, Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses *turnover intetntion* karyawan harus menggunakan variable di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variable penjelas. Komitmen mengacu pada responemosional individu kepada keseluruhan perusahaan, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emotional atas aspek khusus dari pekerja.¹⁴

Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Cimas Adisatwa di Denpasar oleh Desak Putu Indrayanti dan I gede Rianna yang mana hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar -59,8% sedangkan sisanya -40,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja tidak akan memiliki keinginan utnuk meninggalkan perusahaan dan berhenti dari pekerjaannya, hingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah keinginannya untuk keluar dan berhenti dari pekerjaannya.

Hasil ini didukung oleh penelitian Park dan Kim yang menyatakan bahwa

¹⁴ prawitasari, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Kaaryawan Pada PT. Mandiri Tunas Finace Bengkulu", *Jurnal Ekombis Review*, Vol.5, 2017, 179.

adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan yang mencapai kepuasan kerja akan berusaha untuk tetap berada dalam perusahaan.¹⁵ Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam yang akan dituangkan dalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT.Kalimas Kharisma Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin?
3. Seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan dan mengidentifikasi bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin.
2. Menjelaskan dan mengidentifikasi bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin.

¹⁵ Indrayanti dan Rianna, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Denpasar,” 2750.

3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur dalam bidang Psikologi Islam.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tentang ilmu pengetahuan terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat praktis

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan untuk para ilmuwan psikologi dan HRD/Personalia dalam mengatasi permasalahan yang berpengaruh dengan *turnover intention*.

E. Definisi Istilah

1. Kepuasan Kerja

Menurut Spector kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap kerja yang mencerminkan bagaimana perasaan individu tentang pekerjaannya, secara keseluruhan maupun dari berbagai aspek yang mempengaruhi pekerjaannya.¹⁶ Spector yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya.¹⁷

Adapun aspek/faktor dari kepuasan kerja menurut Spector adalah: gaji, promosi, tunjangan, atasan (supervisor), penghargaan dari perusahaan, peraturan dari perusahaan atau prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.¹⁸ Jadi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagaimana jauh individu menyenangi pekerjaannya sedangkan ada banyak aspek yang berbeda-beda dan saling mempengaruhi kepuasan kerja seseorang seperti gaji, promosi, tunjangan, atasan (supervisor), penghargaan dari perusahaan, peraturan dari perusahaan atau prosedur kerja, rekan kerja, sifat kerja dan komunikasi.

¹⁶ Tata Saefullah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnot Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan", *Skripsi*, 2018, 19.

¹⁷ Rismayanti, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pg Kebon Agung Malang)," 20.

¹⁸ Deniel Septian Akbar, "Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Skripsi*, 2020, 34.

2. *Turnover Intention*

Intention (keinginan) merupakan niat yang timbul pada seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *Turnover* (perputaran) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover Intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak bekerja di perusahaan tersebut.

Turnover Intention pada penelitian ini menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Mobley yang menyatakan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat lain menurut pilihannya sendiri.¹⁹

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Agung AWS, Nurul Chotimah dan Widya Paramita pada tahun 2013 mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa secara empiris pengaruh kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada PT. Unitex di Bogor, untuk menganalisa secara empiris pengaruh stress kerja dengan *turnover intention* pada PT. Unitex di Bogor dan untuk menganalisa secara empiris pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Unitex di Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

¹⁹ dian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan", *Skripsi*, 2018, 21.

studi deskriptif dan studi kausal. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor, stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor, dan Kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor. *Turnover intention* karyawan PT. Unitex ini terlihat dari kepuasan kerja dan stress kerja sebesar 45,1% dan sisanya sebesar 54,9% terlihat karena faktor lain. Persamaannya dengan penelitian yang peneliti kerjakan adalah dari segi subjek sama-sama karyawan dan variabel bebas: kepuasan kerja dan variabel terikatnya: *turnover intention*. Adapun perbedaannya terletak pada jumlah variabel bebas pada penelitian tersebut yaitu stress kerja dan metode penelitian yang dipakai studi deskriptif dan studi kausal. Sedangkan penelitian ini hanya satu variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan metode pada penelitian ini dengan kuantitatif asosiatif.

2. Penelitian skripsi Revilia Dian Rismayanti dari universitas Brawijaya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan pada tahun 2018. Tujuan dari penelitiannya adalah mengetahui dan menggambarkan kepuasan kerja karyawan, *turnover intention* karyawan, dan kinerja karyawan pada PG Kebon Agung, mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan pada PG

Kebon Agung, mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung, dan mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung. Metode yang digunakan dalam penelitiannya adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel kepuasan kerja karyawan semakin baik atau meningkat maka variabel *turnover intention* karyawan semakin menurun. *Turnover intention* karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. arah hubungan yang negatif menunjukkan jika *turnover intention* karyawan semakin baik atau meningkat maka variabel kinerja karyawan akan menurun. Persamaannya terletak pada variabel bebas kepuasan kerja dan subjeknya adalah karyawan. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada variabelnya dengan tambahan variabel terikat kinerja karyawan dan *turnover intention*, dan menentukan sampel menggunakan slovin. Sedangkan pada penelitian ini variabel terikatnya hanya *turnover intention* dan menentukan sampel sesuai karakteristik dengan tabel Isaac dan Michael.

3. Penelitian dari Saputra dengan judul *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Sun Star Motor Cabang Negara)* tahun 2016. Tujuan penelitiannya adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh kepuasan

kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sun Star Motor cabang Negara. Desain penelitian yang digunakan pada penelitiannya adalah kuantitatif kausal. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistic *path analysis* menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 69,80%. Persamaannya terletak pada subjek penelitiannya adalah karyawan dan variabel babasnya. Perbedaannya dari penelitian ini adalah pada variabel terikatnya, pada penelitian ini menggunakan kinerja karywan sedang peneliti menggunakan *turnover intention*.

4. Penelitian Widodo yang berjudul *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing* (Studi pada Persero APJ Yogyakarta) pada tahun 2015. Tujuan dari penelitiannya adalah menganalisis pengaruh keamanan kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta dan menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta. Desain penelitiannya menggunakan *explanatory research*. Hasil dari analisis pengaruh keamanan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai CR sebesar -2.031 dengan *probabilitas* sebesar 0.042. oleh karena itu nilai *probabilitas* <0.05 maka dapat disimpulkan bahwa

keamanan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaannya terletak pada subjeknya karyawan dan perbedaannya terletak pada variabel bebas yang digunakan adalah keamanan kerja yang mana menjadi salah satu faktor atau aspek dari kepuasan kerja yang menjadi variabel bebas si peneliti ambil.

G. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Kerja (H_a) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin.
2. Hipotesis Nol (H_0) Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas pada tiap-tiap bab.

1. Bab pertama berisi tentang pendahuluan

Pada bab ini penullis akan memaparkan mengenai latar belakang masalah yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin dengan mengemukakan beberapa alasan melakukan penelitian terkait dengan tema. Selain itu diperjelas dengan rumusan masalah yang berisi mengenai pertanyaan-pertanyaan tentang bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, definisi istilah, penelitian terdahulu, metode penelitian, hipotesis penelitian serta sistematika penelitian.

2. Bab kedua yaitu tentang landasan teori

Pada bab ini akan menjelaskan terkait dengan masing-masing variabel seperti Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

3. Bab ketiga

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai penjabaran metode penelitian yang berisi jenis penelitian, lokasi, subjek dan objek penelitian, populasi

dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan data dan analisis data.

4. Bab keempat

Pada bab ini berisi tentang laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini.

5. Bab kelima

Pada bab ini adalah bab terakhir dalam penelitian ini. Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran bagi penulis sebagai penutup dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya.