

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin

PT. Kalimas Kharisma merupakan salah satu anak perusahaan Pt. Wings Surya pertama kalinya dibangun di pulau Kalimantan pada tahun 1993 yang bertempat di Jl. Pramuka RT 20 No 16, Kel. Sei. Lulut, Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. PT. Kalimas kharisma bertugas sebagai distributor/pemasaran produk-produk dari Wings group yang ditujukan pada *whole market*, *modern market* dan pasar tradisional.¹

2. Visi, Misi dan Tujuan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin

a. Visi

Menjadi perusahaan multinasional di bidang *costumer good* yang terbesar, yang disegani, yang paling menarik dan terkelola dengan baik di Indonesia sekaligus di pasar internasional.

b. Misi

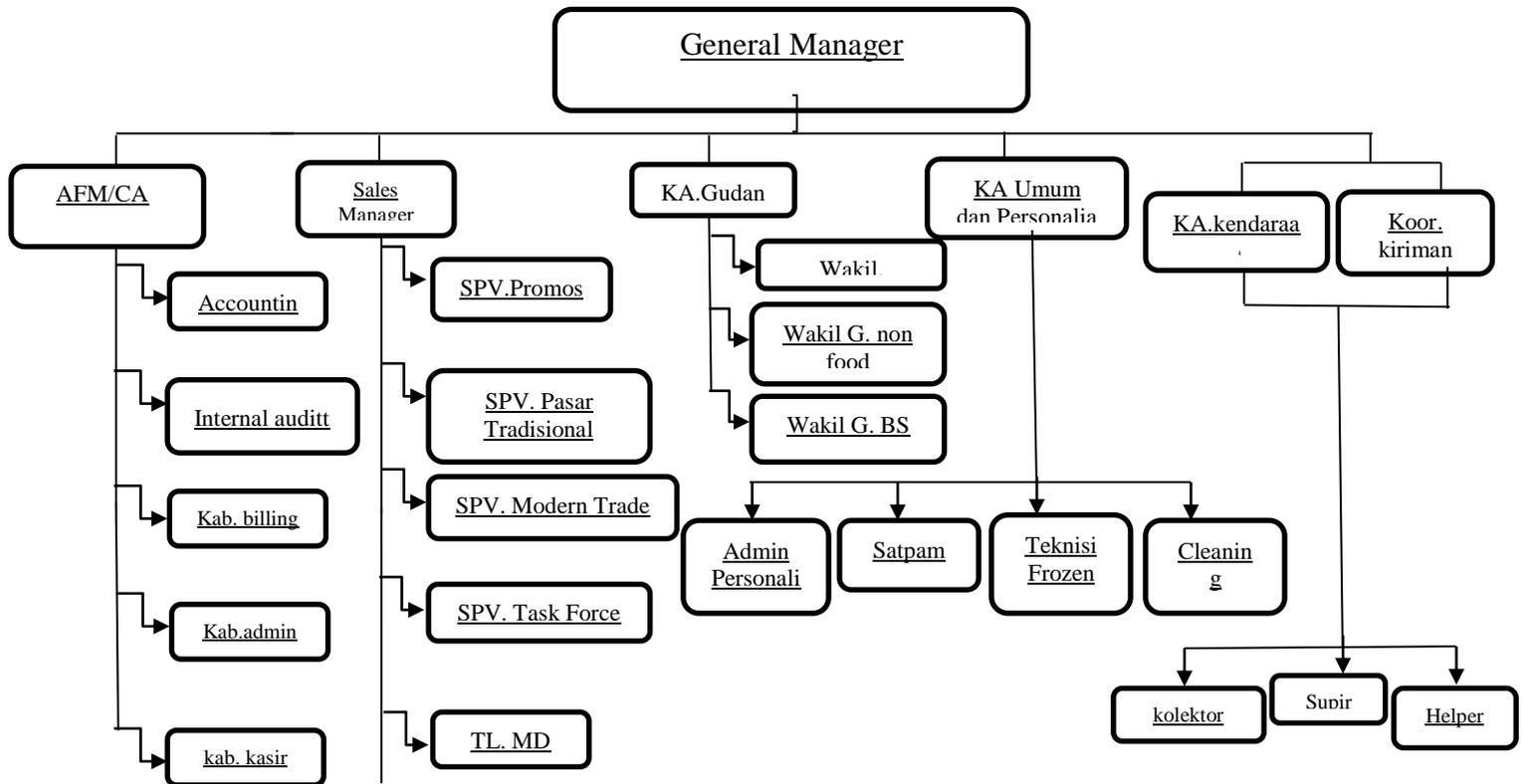
Menunjang kualitas hidup dan meningkatkan standard hidup masyarakat Indonesia.²

3. Susunan Kepengurusan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin

¹ HRD, wawancara sejarah PT. Kalimas Kharisma.

² HRD, wawancara sejarah PT. Kalimas Kharisma.

Bagan 4.1 Struktur Kepengurusan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin



B. Gambaran Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin pada tanggal 28 Mei – 01 Juni 2022 dengan jumlah subjek sebanyak 62 orang karyawan. adapun yang menjadi karakteristik subjek ialah karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun di PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin.

1. Gambaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1: Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki	54	87.1	87.1	87.1
perempuan	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebanyak 54 karyawan laki-laki dan sebanyak 8 karyawan perempuan. Maka seluruh subjek penelitian sebanyak 62 orang karyawan.

2. Gambaran subjek penelitian berdasarkan umur

Tabel 4.2 : Gambaran Subjek Berdasarkan Umur

		frequency	percent	valid percent	cumulative percent
valid	20-25 th	21	33,9	33,9	93,5
	26-31 th	30	48	48	389
	32-52 th	11	18	18	731
Total		62	66	66	1120

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang berumur 20-25 tahun sebanyak 21 orang karyawan, 26-31 tahun sebanyak 30 orang karyawan dan yang berumur 32-52 tahun sebanyak 11 orang karyawan.

C. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas mempunyai tujuan untuk mendeteksi kevalidan sebuah instrument penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam rangka mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden. Disini peneliti menggunakan skala terpakai dari penelitian mahasiswa Psikologi Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta atas nama Tata Saefullah. Peneliti

menggunakan metode *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). Metode CFA merupakan metode untuk menilai validitas konstruk pengukuran, bukan sarana untuk pengurangan data. Menggunakan metode ini digunakan untuk merevisi dan menyempurnakan instrument dan struktur *factorial* dari peneliti yang kita modifikasi skalanya. Menurut Umar uji CFA dilakukan dengan model satu faktor dengan melihat nilai *p-value* yang dihasilkan. Apabila *p-value* tidak signifikan ($p > 0,05$) maka aitem hanya mengukur satu faktor saja, akan tetapi jika *p-value* yang dihasilkan signifikan ($p < 0,05$) maka dapat dilanjutkan ke langkah berikutnya. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya dapat dilihat dari nilai *T-Value* dan koefisien muatan faktornya. Apabila $T\text{-Value} > 1.96$, maka aitem tersebut signifikan dan tidak di-drop keluar atau dinyatakan gugur ataupun sebaliknya.³

1. Skala Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas dari skala kepuasan kerja sebanyak 36 aitem dinyatakan valid dengan melihat nilai $t > 1.96$ pada setiap aitemnya. Berikut hasil dari uji validitas kepuasan kerja:

TABEL 4.3 HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

No	Aspek/faktor	Lamda	Standard Error	Nilai T	Valid
1	Gaji	0.31	0.07	4.31	Valid
2		0.69	0.08	8.49	Valid
3		0.91	0.09	10.05	Valid
4		0.31	0.07	4.26	Valid

³ Tata Saefullah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnot Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan," 39–45.

5	Promosi	0.22	0.07	2.96	Valid
6		1.08	0.16	6.74	Valid
7		0.70	0.12	6.04	Valid
8		0.66	0.11	5.96	Valid
9	Supervisi	0.87	0.07	13.40	Valid
10		0.60	0.07	9.03	Valid
11		0.23	0.07	3.23	Valid
12		0.81	0.07	12.34	Valid
13	Tunjangan	0.44	0.07	5.91	Valid
14		0.91	0.09	10.08	Valid
15		0.60	0.08	7.70	Valid
16		0.47	0.07	6.31	Valid
17	penghaargaan	0.58	0.07	8.89	Valid
18		0.79	0.07	11.73	Valid
19		0.82	0.06	12.98	Valid
20		0.82	0.07	12.12	Valid
21	Prosedur Operasional	0.78	0.07	11.46	Valid
22		0.85	0.07	13.04	Valid
23		0.55	0.07	8.30	Valid
24		0.42	0.07	5.62	Valid
25	Rekan kerja	0.62	0.10	6.36	Valid
26		0.30	0.08	4.02	Valid
27		1.10	0.14	7.71	Valid
28		0.59	0.11	5.35	Valid
29	Sifat Pekerjaan	1.46	0.26	5.51	Valid
30		0.15	0.06	2.60	Valid
31		0.51	0.11	4.56	Valid
32		0.22	0.07	3.03	Valid

33	Komunikasi	0.63	0.09	6.77	Valid
34		0.35	0.08	4.61	Valid
35		0.99	0.12	8.16	Valid
36		0.75	0.11	6.68	Valid

2. Skala *Turnover Intention*

Hasil uji validitas pada skala *turnover intention* sebanyak 6 aitem dinyatakan valid dengan melihat nilai $t > 1.96$ pada setiap aitemnya. Berikut tabel hasil uji validitas *turnover intention*:

TABEL 4.4 HASIL UJI VALIDITAS *Turnover Intention*

No	lamda	Standar Error	Nilai t	Valid
1	0.073	0.07	10.73	Valid
2	1.16	0.09	12.98	Valid
3	0.57	0.07	7.82	Valid
4	0.94	0.07	13.30	Valid
5	0.44	0.06	7.01	Valid
6	0.40	0.06	6.59	Valid

D. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat nilai residual berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik

adalah memiliki nilai residual berdistribusi normal. Teknik yang dilakukan adalah normalitas *Kolmogorov smirnov*. Pada uji normalitas jika nilai sig $>0,05$ maka residual berdistribusi normal dan jika sig. $<0,05$ maka nilai residual tidak normal.⁴

TABEL 4.5 HASIL UJI NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34066823
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.045
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji normalitas di atas diketahui nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja dan variabel *turnover intention* adalah $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual kedua variabel ini berdistribusi normal.

b. Uji Lineritas

Uji lineritas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Mengetahui apakah kedua variabel tersebut dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear atau tidak. Jika nilai sig. *deviation from linearty* $>0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antar kedua variabel,

⁴ Jelpa Periantalo, *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*, 50.

sebaliknya jika nilai sig. *deviation from linearity* <0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antar kedua variabel.⁵

TABEL 4.6: HASIL UJI LINEARITAS

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kepuasan Kerja	Betw een Grou ps	(Combined)	199.242	27	7.379	1.442	.155
		Linearity	39.040	1	39.040	7.628	.009
		Deviation from Linearity	160.202	26	6.162	1.204	.302
	Within Groups		174.000	34	5.118		
	Total		373.242	61			

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikan (*deviation from linearity*) sebesar 0,302 (nilai sig > 0,05) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel *turnover intention* memiliki hubungan yang linear.

2. Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

Analisis deskripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statistic descriptive*. Tujuan dari *statistic descriptive* adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul. Rumus yang digunakan dalam mengkategorikan intensitas kedua variabel yaitu:

Tinggi : $X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$

Sedang : $(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \text{ Alpha} < (\text{Mean} + 1\text{SD})$

⁵ Jelpa Periantalo, *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*, 53.

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$

Keterangan:

Mean : Rata-rata

SD : Standar Deviasi

Adapun hasil analisis data deskripsi penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.7 DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	62	81	127	99.84	9.501
Turnover Intention	62	12	27	18.56	2.474
Valid N (listwise)	62				

a. Analisis Data Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai mean pada skala kepuasan kerja 99,84 dan standar deviasi adalah 9,501. Selanjutnya, dari hasil tersebut ditentukan subjek yang berada pada kategori tinggi, sedang maupun rendah dengan pengkategorian intensitas variabel. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

TABEL 4.8 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%

Pada tabel 4.8 diatas tersebut 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%).

b. Analisis Data *Turnover Intention*

Nilai dari mean pada skala *turnover intention* adalah 18,56 dan standar deviasinya adalah 2,474. Selanjutnya dari hasil tersebut ditentukan subjek yang berada pada kategori tinggi, sedang dan rendah menggunakan pengkategorian intensitas variabel. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.9 ini:

TABEL 4.9 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%

Berdasarkan pada tabel 4.8 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%).

3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Keputusan

yang diambil dalam uji regresi linier sederhana yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,05, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sedangkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

TABEL 4.10 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

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

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 10,158 dan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,084 yang artinya apabila variabel kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan, maka variabel *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebanyak 0,084. Nilai sig sebesar 0,010 (nilai sig $< 0,05$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak yang berartikan 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.

4. Sumbangan Efektif

Untuk mengkalkulasikan sumbangan efektif dari setiap aspek pada variabel dapat menggunakan rumus berikut ini:

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

Keterangan:

SE : sumbangan efektif

b_{xi} : koefisien b komponen

cp : *Cross product moment*

r^2 : sumbangan efektif total

Regression: regresi

a. Sumbangan efektif aspek kepuasan kerja

TABEL 4.11 SUMBANGAN EFEKTIF ASPEK KEPUASAN KERJA TERHADAP VARIABEL KEPUASAN KERJA

ASPEK	B	CROSS PRODUCT	REGRESSION	SE total
GAJI	1,000	686.645	5506.387	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		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
KOMUNIKSI	1,000	12.484		1,000

$$SE \text{ gaji} = \frac{1,000 \cdot 686,645 \cdot 1,000}{5506,387} \times 100\% = 12\%$$

$$SE \text{ promosi} = \frac{1,000 \cdot 985,774 \cdot 1,000}{5506,387} \times 100\% = 18\%$$

$$SE \text{ atasan} = \frac{1,000 \cdot 896,429 \cdot 1,000}{5506,387} \times 100\% = 16\%$$

$$SE \text{ tunjangan} = \frac{1,000 \cdot 561,677 \cdot 1,000}{5506,387} \times 100\% = 10\%$$

$$SE \text{ penghargaan} = \frac{1,000 \cdot 464,806 \cdot 1,000}{5506,387} \times 100\% = 8\%$$

$$\text{SE prosedur} = \frac{1,000 \cdot 302,065 \cdot 1,000}{5506,387} \times 100\% = 5\%$$

$$\text{SE rekan kerja} = \frac{1,000 \cdot 849,29 \cdot 1,000}{5506,387} \times 100\% = 15\%$$

$$\text{SE sifat kerja} = \frac{1,000 \cdot 747,226 \cdot 1,000}{5506,387} \times 100\% = 13\%$$

$$\text{SE komunikasi} = \frac{1,000 \cdot 12,484 \cdot 1,000}{5506,387} \times 100\% = 1\%$$

Dari hasil mengkalkulasikan sumbang efektif dari 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.

b. Sumbangan Efektif Aspek *Turnover Intention*

TABEL 4.12 SUMBANGAN EFEKTIF ASPEK *TURNOVER INTENTION* TERHADAP VARIABEL *TURNOVER INTENTION*

ASPEK	B	CROSS PRODUC T	REGRESSIO N	SE total
BERPIKIR UNTUK BERHENTI	1	145.242	373.242	1
MENCARI KERJA BARU	1	-85.516		1
NIAT KELUAR	1	99.032		1

$$\text{SE berpikir untuk berhenti} = \frac{1,000 \cdot 145,242 \cdot 1,000}{373,242} \times 100\% =$$

39%

$$\text{SE berpikir mencari kerja baru} = \frac{1,000 \cdot -85,516 \cdot 1,000}{373,242} \times 100\% = -23\%$$

$$\text{SE niat untuk keluar} = \frac{1,000 \cdot 99,032 \cdot 1,000}{373,242} \times 100\% = 26\%$$

Dari hasil mengkalkulasikan sumbang efektif dari 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.

c. Sumbangan Efektif Aspek Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

TABEL 4.13 KOEFISIEN REGRESI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.085	4.043		3.484	.001
	Gaji	.212	.216	.139	.983	.330
	Promosi	-.138	.163	-.122	-.846	.401
	Atasan	-.330	.173	-.272	-1.909	.062
	Tunjangan	.224	.178	.159	1.260	.213
	Penghargaan	.013	.224	.008	.060	.953
	Prosedur	-.324	.257	-.149	-1.262	.213
	Rekan Kerja	.235	.165	.209	1.426	.160
	Sifat Kerja	.697	.246	.467	2.833	.007
	Komunikasi	-.339	.231	-.173	-1.468	.148
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

TABEL 4.14 SUMBANGAN EFEKTIF ASPEK KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

ASPEK	B	CROSS PRODUCT	REGRES	SE TOTAL
GAJI	0,212	67,242	156,059	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		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

$$\text{SE gaji} = \frac{0,212 \cdot 67,242 \cdot 0,647}{156,059} \times 100\% = 6\%$$

$$\text{SE promosi} = \frac{-0,138 \cdot 46,290 \cdot 0,647}{156,059} \times 100\% = -2\%$$

$$\text{SE atasan} = \frac{-0,33 \cdot 23,032 \cdot 0,647}{156,059} \times 100\% = -3\%$$

$$\text{SE tunjangan} = \frac{0,224 \cdot 73,629 \cdot 0,647}{156,059} \times 100\% = 7\%$$

$$\text{SE penghargaan} = \frac{0,013 \cdot 23,677 \cdot 0,647}{156,059} \times 100\% = 0,1\%$$

$$\text{SE prosedur} = \frac{-0,324 \cdot 11,274 \cdot 0,647}{156,059} \times 100\% = -1,5\%$$

$$\text{SE rekan kerja} = \frac{0,235 \cdot 152,484 \cdot 0,647}{156,059} \times 100\% = 14\%$$

$$\text{SE sifat kerja} = \frac{0,697 \cdot 124,710 \cdot 0,647}{156,059} \times 100\% = 36\%$$

$$\text{SE komunikasi} = \frac{-0,339 \cdot -58,694 \cdot 0,647}{156,059} \times 100\% = 8\%$$

Dari hasil mengkalkulasikan sumbang efektif dari 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%.

E. 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.⁶ 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.⁷ 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*.

⁶ Rangga dan Djamhur, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan," 12.

⁷ 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.

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.⁸ 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

⁸ Ramadhani, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimoderasi Locus Of Control Internal," 5.

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.⁹ 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.¹⁰ 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.

⁹ 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)," 3.

¹⁰ Liesma Maywarni, "Analisa Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan," 89–90.

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 karna 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 $\text{sig} < 0,05$) yang berarti H_a diterima dan H_0 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 agar 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.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan telah diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun dalam penelitian masih terdapat keterbatasan penelitian, diantaranya:

1. Pada tahapan mengambil data, peneliti menggunakan dua cara *google formulir* dan secara langsung. Hal ini disebabkan sulitnya mencapai target subjek karena sempitnya waktu karyawan.
2. Peneliti kesulitan mengontrol fokus subjek karena karyawan ingin cepat beristirahat.
3. Peneliti kesulitan langsung ketempat mengambil data atau studi pendahuluan karena perusahaan melarang orang asing masuk saat pandemik covid-19.