

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di the amasya villas seminyak

Ni Kadek Candra Madya Pratiwi¹⁾, I Gusti Ngurah Widyatmaja²⁾, Agus Muriawan Putra³⁾

Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana

Jl. DR. R. Goris No. 7, Denpasar

Telp/Fax : (0361) 223798, e-mail : fpar@unud.ac.id

email: chandramadya09@gmail.com, widyatmaja@unud.ac.id, muriawan@unud.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di The Amasya Villas Seminyak. Tingginya *turnover intention* karyawan disebabkan karena ketidakpuasan karyawan saat bekerja. Dengan demikian masalah kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi pikiran karyawan untuk keluar dari tempatnya bekerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif kualitatif, uji instrumen, uji asumsi klasik, skala likert, analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, uji-t, dan analisis determinasi. Dalam penentuan informan, penelitian ini menggunakan teknik *purposive* sampling, sedangkan teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-6,998 < -1,679$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di The Amasya Villas Seminyak. Dengan demikian jika tingkat kepuasan kerja tinggi maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah pihak manajemen The Amasya Villas Seminyak diharapkan lebih memperhatikan lagi rasa kenyamanan psikis karyawannya karena dengan kualitas kerja yang baik tentu akan berdampak positif juga bagi pihak manajemen The Amasya Villas Seminyak yang tentunya juga akan menurunkan niat karyawan untuk melakukan *turnover*.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Karyawan.

Abstract

This study aims to determine how the effect of job satisfaction on employee turnover intention at The Amasya Villas Seminyak. The high employee turnover intention is caused by employee dissatisfaction at work. Thus, job satisfaction can affect employees' minds to leave their place of work. Data collection techniques were carried out by observation, interviews, questionnaires, documentation, and literature studies. This study uses data analysis techniques consisting of qualitative descriptive analysis, instrument test, classical assumption test, Likert scale, simple linear regression analysis, correlation analysis, t-test, and determination analysis. In determining the informants, this study used the purposive sampling technique. In contrast, the saturated sampling technique was the informant determination technique used in this study. The results showed that the variable job satisfaction has a value of $t_{count} < -t_{table}$ ($-6,998 < -1,679$). This shows that H_a is accepted and H_o is rejected. Thus it can be said that job satisfaction harms employee turnover intention at The Amasya Villas Seminyak. Thus, if job satisfaction is high, the lower the level of employee turnover intention. The suggestion for this study is the management of The Amasya Villas Seminyak is expected to pay more attention to the psychological comfort of its employees because good work quality will certainly have a positive impact on the management of The Amasya Villas Seminyak which of course also reduce the employee's intention to make a turnover.

Keywords: Job Satisfaction, *Turnover Intention*, Employee.

1. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai suatu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan dalam era globalisasi saat ini. Perubahan lingkungan yang cepat seperti perubahan minat pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, kemajuan teknologi, dan kondisi dinamis lain mengakibatkan terjadinya sebuah persaingan dalam perkembangan bisnis. Pesatnya persaingan bisnis menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan dimana tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila karyawan

tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik dikarenakan SDM yang berkualitas sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan SDM yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan yang menyadari akan arti penting sumber daya manusia akan memberikan perhatian yang cukup besar terhadap aspek pengelolaan sumber daya manusianya.

Seiring berkembangnya suatu perusahaan maka akan muncul berbagai permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia perusahaan adalah masalah *turnover intention* karyawan. Menurut Yuliasia (2012) di satu sisi, *turnover intention* karyawan merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengatur stabilitas dan mencerminkan kinerja suatu perusahaan. Perpindahan karyawan dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki kualitas kerja dan produktivitas kerja yang rendah. Namun disisi lain, tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi pada suatu perusahaan bisa membuat perusahaan tersebut kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan demikian, hal tersebut dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan, baik dari segi sumber daya, biaya, dan motivasi karyawan.

Dalam mencapai kinerja perusahaan yang baik perlu adanya kualitas sumber daya manusia yang handal. Menurut Azezz (2016) tingginya *turnover intention* karyawan akan mengurangi efisiensi dan produktifitas perusahaan namun sebaliknya jika tingkat *turnover intention* rendah maka efisiensi dan produktifitas perusahaan akan terjaga. Selain itu Khan (2014) berpendapat bahwa tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena *turnover* menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan.

The Amasya Villas Seminyak dalam menjalankan kegiatan perusahaannya tidak terlepas dari berbagai masalah. Berdasarkan hasil observasi awal, diperoleh data yang menunjukkan bahwa terdapat tingginya tingkat *turnover* pada karyawan di The Amasya Villas Seminyak. Tingginya tingkat *turnover intention* inilah yang saat ini dialami oleh The Amasya Villas Seminyak. Hal tersebut dapat dilihat di Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan The Amasya Villas Seminyak Tahun 2016 – 2020

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Persentase <i>Turnover</i> (%)
2016	48	13	10	22.5
2017	49	8	7	15.1
2018	54	14	9	18.2
2019	60	16	10	18.2
2020	47	0	18	35

Sumber: Data The Amasya Villas Seminyak, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa angka keluar dan masuk karyawan di The Amasya Villas Seminyak selama kurun waktu 2016 – 2020 fluktuatif. Terhitung dari tahun 2016 – 2020 karyawan The Amasya Villas Seminyak memiliki jumlah karyawan yang keluar paling rendah di tahun 2017 yakni sejumlah 7 orang atau dengan tingkat persentase sebesar 15,1%. Sedangkan jumlah karyawan yang keluar paling tinggi dialami di tahun 2020 dengan jumlah 18 orang karyawan atau sebesar 35%. Persentase peningkatan terbesar dialami di tahun 2019 – 2020 yakni sebesar 16,8%. Tingkat *turnover intention* karyawan The Amasya Villas Seminyak tergolong tinggi karena menurut aturan dari manajemen villa, batas tingkat *turnover intention* karyawan yakni tidak lebih besar dari 10% pertahun karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap sumber daya manusia pada perusahaan.

Dalam hal tersebut sebagaimana yang telah diungkapkan Bapak Robby selaku *Operational*

Manager The Amasya Villas, angka *turnover* yang relatif tinggi dapat menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya lagi untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut. Dengan demikian kerugian yang muncul akibat *turnover* menjadi pengaruh bagi perusahaan dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya lebih untuk iklan, biaya wawancara (*interview*), orientasi, pendidikan dan biaya lainnya untuk mencari karyawan baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* maka perlu dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di The Amasya Villas Seminyak”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi di The Amasya Villas, yang berlokasi di daerah Seminyak, Kuta Kabupaten Badung. Lokasi The Amasya Villas dikatakan sangat strategis dikarenakan terletak di Jalan Kayu Aya yang berdekatan dengan berbagai objek wisata di Kabupaten Badung. Berjarak sekitar 1 km atau dengan hanya memerlukan waktu 10 menit berjalan kaki ke Pantai Petitenget dan hanya butuh waktu tempuh 30 menit dari lokasi ke Bandar Udara Internasional Ngurah Rai. The Amasya Villas merupakan villa yang berdiri pada tahun 2003 dan mulai beroperasi pada 1 November 2004. The Amasya Villas hanya berjarak 2 km dari Kuta yang merupakan salah satu tempat paling favorit sebagai tujuan wisatawan baik domestik maupun wisatawan mancanegara. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Penentuan informan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dimana semua populasi yang dijadikan sampel, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah berjumlah 47 orang karyawan tetap The Amasya Villas Seminyak. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif, skala likert, analisis kuantitatif yang berupa uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji korelasi, uji hipotesis, dan uji determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Variabel kepuasan kerja ini merupakan variabel bebas, pada penelitian ini yang dinyatakan dengan X. Frekuensi penilaian karyawan terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Skor Rata-rata Penilaian Karyawan terhadap Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	Skala Sikap				Skor	Jumlah Responden	Rata-rata
		STS	TS	S	SS			
Faktor Psikologi								
1	Tidak mendapatkan tekanan dalam menjalankan pekerjaan	9	36	39	28	112	47	2,38
2	Memiliki kebebasan menyalurkan minat dan bakat	3	42	51	24	120	47	2,55
3	Senang terhadap pekerjaan	7	38	27	48	120	47	2,55
Rata-rata								2,5

Faktor Sosial

4	Memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain	5	34	57	24	120	47	2,55
5	Merasa puas dengan bantuan yang diterima dari karyawan lain	7	40	48	16	111	47	2,36
6	Memiliki hubungan yang baik dengan atasan	4	28	66	28	126	47	2,68
7	Jika karyawan melakukan kesalahan, perusahaan memberikan sanksi yang sesuai	3	30	69	24	126	47	2,68
8	Perusahaan memiliki pembagian dan pengorganisasian yang baik	9	34	54	12	109	47	2,32
9	Perusahaan memiliki peraturan yang logis sesuai dengan SOP karyawan	0	42	63	20	125	47	2,66
10	Karyawan merasa puas dengan hari libur dan cuti yang diberikan perusahaan	6	24	51	48	129	47	2,74
Rata-rata								2,57
Faktor Fisik								
11	Perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap	11	32	33	36	112	47	2,38
12	Memiliki waktu bekerja dan istirahat yang baik	4	40	45	32	121	47	2,57
13	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman	6	38	39	36	119	47	2,53

14	Perusahaan memiliki tingkat kepedulian yang baik terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya	1	44	5720	122	47	2,6
Rata-rata							2,52
Faktor Finansial							
15	Merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	4	34	4840	126	47	2,68
16	Merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan	5	34	4836	123	47	2,62
17	Merasa puas dengan bonus dan insentif yang diberikan perusahaan	5	26	5148	130	47	2,77
Rata-rata							2,69
Faktor Organisasi dan Manajemen							
18	Perusahaan memiliki kebijakan yang baik dan sesuai terhadap karyawan	4	34	4248	128	47	2,72
19	Perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab yang baik dan sesuai terhadap karyawan	2	32	6036	130	47	2,77
20	Teamwork yang baik antar karyawan	3	22	6644	135	47	2,87
21	Merasa puas dengan promosi jabatan yang diberikan	6	24	5740	127	47	2,7
Rata-rata							2,77
Total keseluruhan							54,7
Rata – rata keseluruhan							2,6

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 2 secara keseluruhan para responden telah menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan The Amasya Villas Seminyak dirasa sudah baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor yaitu sebesar 2,6. Dapat dilihat bahwa rata-rata faktor psikologi diperoleh skor sebesar 2,5 yang merupakan skor terendah. Faktor sosial diperoleh skor sebesar 2,57. Faktor fisik diperoleh skor sebesar 2,52. Faktor finansial diperoleh sebesar 2,69. Faktor organisasi dan manajemen sebesar 2,77 yang merupakan skor tertinggi. Pada sub indikator tiap indikator dapat dilihat bahwa kepuasan kerja tertinggi terdapat pada pernyataan ke-20 yaitu *teamwork* yang baik antar karyawan dengan perolehan skor sebesar 2,87. Untuk kepuasan kerja terendah pada aspek pernyataan ke-8 yaitu perusahaan memiliki pembagian dan pengorganisasian yang baik dengan perolehan skor 2,32.

Variabel *turnover intention* merupakan variabel terikat, pada penelitian ini dinyatakan dengan Y. Frekuensi penilaian karyawan terhadap variabel *turnover intention* dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Skor Rata-rata Penilaian Karyawan terhadap Variabel *Turnover Intention*

NO	Pernyataan	Skala Sikap				Skor	Jumlah Responden	Rata-rata
		STS	TS	S	SS			
Pikiran – pikiran untuk keluar (<i>thoughts of quitting</i>)								
1.	Karyawan berfikir untuk keluar dari perusahaan	22	12	21	48	103	47	2,19
2.	Karyawan berfikir untuk pindah ke perusahaan lain	20	12	15	64	111	47	2,36
3.	Karyawan berfikir untuk mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain	21	10	9	72	112	47	2,38
4.	Karyawan berfikir untuk keluar dari perusahaan karena mendapatkan penawaran dari perusahaan lain	20	16	6	68	110	47	2,34
Rata-rata								2,32
Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>)								
5.	Karyawan berkeinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan dalam beberapa periode mendatang	26	6	12	56	100	47	2,13
6.	Karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	17	20	12	64	113	47	2,4
Rata-rata								2,27
Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>)								

7.	Karyawan berkeinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik	22	8	3	80	113	47	2,4
8.	Karyawan berkeinginan untuk mencari informasi di internet mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	18	18	6	72	114	47	2,43
9	Karyawan menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan di tempat lain	19	14	6	76	115	47	2,45
Rata-rata								2,43
Total Keseluruhan								21,1
Rata – rata Keseluruhan								2,34

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 3 menjelaskan bahwa secara keseluruhan penilaian para karyawan terhadap keinginan untuk berpindah atau *turnover intention* di The Amasya Villas Seminyak memiliki tingkat yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari total skor yang memiliki rata-rata sebesar 2,34. Dari hasil tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* tergolong rendah.

Dapat dilihat bahwa rata-rata indikator pikiran – pikiran untuk keluar (*thoughts of quitting*) memperoleh skor sebesar 2,32. Indikator keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) memperoleh skor sebesar 2,27 yang merupakan skor paling rendah. Indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) memperoleh skor sebesar 2,43 yang merupakan skor paling tinggi. Pada sub indikator tiap indikator dapat dilihat bahwa *turnover intention* tertinggi terdapat pada pernyataan ke-9 yaitu karyawan menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan di tempat lain dengan perolehan skor sebesar 2,43. Untuk *turnover intention* terendah pada aspek pernyataan ke-5 yaitu karyawan berkeinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan dalam beberapa periode mendatang dengan perolehan skor sebesar 2,13.

Selain analisis skala likert, penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* karyawan di The Amasya Villas Seminyak. Dalam hal ini, rumus regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di The Amasya Villas Seminyak. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23 for windows hasil analisis regresi linier sederhana dapat diketahui pada Tabel 2 yaitu:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	58.642	5.496		10.670	.000	47.572	69.712
Kepuasan Kerja	-.684	.098	-.722	-6.998	.000	-.881	-.487

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Persamaan regresi yang dihasilkan:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 58,642 - 0,684 X$$

Keterangan:

X = Kepuasan Kerja

Y = *Turnover Intention*

a = konstanta

b = koefisien regresi

Tabel 4 menunjukkan arah dan besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 58,642 artinya apabila seluruh variabel kepuasan kerja (X) adalah 0, maka nilai variabel *turnover intention* (Y) adalah 58,642 ini berarti apabila kepuasan kerja sama dengan 0%, maka *turnover intention* karyawan di The Amasya Villas Seminyak adalah sebesar 58,642% yang artinya bahwa 58,642% dari *turnover intention* diperoleh dari kepuasan kerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X) memiliki nilai b = -0,684, maka koefisien tidak sama dengan 0. Dimana tanda negatif ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y).

Selain analisis regresi linier sederhana, selanjutnya dilakukan analisis korelasi. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan besarnya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka berkorelasi, sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak berkorelasi. Hasil yang diperoleh untuk mengetahui analisis korelasi menggunakan alat bantu SPSS *version 23 for windows* dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi

		Correlations	
		Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	-.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
	<hr/>		
<i>Turnover Intention</i>	Pearson Correlation	-.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi diperoleh hasil signifikansi kepuasan kerja dan *turnover intention* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan kedua variabel tersebut memiliki hubungan atau berkorelasi. Selain itu, diperoleh nilai korelasi variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* sebesar -0,722. Tanda negatif tersebut menandakan bahwa bentuk hubungan antara kedua variabel adalah negatif. Jika dilihat dari pedoman derajat hubungan, nilai 0,722 termasuk kedalam korelasi kuat yang berarti hubungan antara variabel X dan Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan nilai *R Square*. Adapun hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.722 ^a	.521	.510	8.125

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,521 bila dijadikan persentase menjadi 52,1%. Hasil persentase tersebut menyimpulkan bahwa nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di The Amasya Villas Seminyak sebesar 52,1%. Sisa persentase tersebut sebesar 47,9% menunjukkan pengaruh dari variabel lain yang tidak dipaparkan pada penelitian ini.

Analisis Uji T_{test} dilakukan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh antara kepuasan kerja dengan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di The Amasya Villas Seminyak memang benar adanya. Analisis ini dihitung menggunakan alat bantu SPSS versi 23 *for windows* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji T_{test}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
	1 (Constant)	58.642	5.496				10.670
Kepuasan Kerja	-.684	.098	-.722	-6.998	.000	-.881	-.487

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Dalam pengujian hipotesis menggunakan Uji T_{test} dilakukan beberapa tahapan dalam pengujiannya yaitu:

1. Rumusan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:
 $H_0 : b \geq 0$ Kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
 $H_a : b < 0$ Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menggunakan tabel distribusi “t” dengan Level of Significance (LOS) 5% (0,05) serta derajat kebebasan (n-k) yaitu $(47-2) = 45$, maka didapat t_{tabel} sebesar 2,014.

3. Berdasarkan tabel *coefficients* diperoleh t_{hitung} sebesar - 6,998.
4. Kriteria pengujian hipotesis: Apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan apabila $t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
5. Berdasarkan hasil perhitungan analisis uji t di atas maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-6,998 < -1,679$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima. Tanda negatif tersebut menandakan arah variabel yang berpengaruh negatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti jika semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan.

3.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di The Amasya Villas Seminyak. Berdasarkan analisis hasil kuesioner variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa karyawan The Amasya Villas Seminyak memiliki kepuasan kerja yang baik, yaitu sebesar 53,5%. Hal ini terjadi karena adanya faktor organisasi dan manajemen yang baik antar perusahaan dengan karyawannya.

Berdasarkan hasil analisis pada variabel *turnover intention*, dapat diketahui bahwa tingkat *turnover intention* karyawan The Amasya Villas Seminyak berada pada *range* rendah. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil kuesioner sebesar 57% yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan berada pada tingkat rendah.

Berdasarkan hasil analisis dari pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di The Amasya Villas Seminyak melalui uji hipotesis dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-6,998 < -1,679$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti jika semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan kembali item-item kepuasan kerja dari indikator-indikator yang telah diukur pada penelitian ini terutama pada faktor psikologi karena pada indikator ini memiliki skor rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan faktor lainnya. Selain faktor psikologi tersebut, perusahaan juga dapat meningkatkan kembali faktor-faktor lain seperti faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor organisasi dan manajemen untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki beberapa indikator. Indikator-indikator tersebut di antaranya yaitu faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial dan faktor organisasi dan manajemen. Dari hasil penilaian kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat bahwa rata-rata/skor faktor psikologi diperoleh skor sebesar 2,5, faktor sosial diperoleh skor sebesar 2,57, faktor fisik diperoleh skor sebesar 2,52, faktor finansial diperoleh sebesar 2,69 dan faktor organisasi dan manajemen sebesar 2,77. Di antara kelima faktor tersebut yang mempunyai faktor yang lebih dominan ialah faktor organisasi dan manajemen. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata/skor yang diperoleh yaitu sebesar 2,77.

Berdasarkan hasil skor tersebut maka faktor organisasi dan manajemen merupakan faktor paling dominan yang dapat menimbulkan keinginan karyawan dalam menentukan keinginannya untuk melakukan *turnover intention*. Faktor organisasi dan manajemen meliputi perusahaan memiliki kebijakan yang baik dan sesuai terhadap karyawannya, perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab yang baik dan sesuai terhadap karyawannya, teamwork yang baik antar karyawan, dan karyawan merasa puas dengan promosi jabatan yang diberikan.

Dengan faktor organisasi dan manajemen yang paling tinggi maka secara tidak langsung faktor tersebut menyebabkan rendahnya keinginan karyawan The Amasya Villas Seminyak untuk meninggalkan perusahaan/ *turnover intention*. Dengan demikian untuk menekan adanya *turnover intention*, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawannya

untuk mencapai suatu hasil yang maksimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dari pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di The Amasya Villas Seminyak melalui uji t dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-6,998 < -1,679$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti jika semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan.

Diantara beberapa faktor kepuasan kerja dalam penelitian ini, yang mempunyai faktor paling dominan ialah faktor organisasi dan manajemen. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata/skor yang diperoleh dari hasil kuesioner yaitu sebesar 2,77. Dengan faktor organisasi dan manajemen yang paling dominan, maka secara tidak langsung faktor tersebut menyebabkan rendahnya keinginan karyawan The Amasya Villas Seminyak untuk meninggalkan perusahaan/ *turnover intention*.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan jurnal dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di The Amasya Villas Seminyak”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan jurnal ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan masukan yang bersifat membangun akan diterima dari semua pihak dalam rangka menyempurnakan penulisan jurnal ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. (2012). ‘Hubungan Kohevitasi Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan’, *Journal of Social and Industrial Psychology*
- Azeez, R. O., F. I. Jayeoba. (2016). ‘Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment’, *Journal of Management Research*
- Bagyono. (2014). *Pariwisata & Perhotelan*. Bandung: ALFABETA.
- Bhuono, Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Abdi.
- Bungin, Burhan. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Putra Grafika.
- Cote, J.A. (2002). ‘Defining Customer Satisfaction’. *Academy of Science Review*
- Ghozali, Iman. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Imam. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, SP. Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keenam. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. (2012). *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Jehanzeb, Khawaja, Mazen F. Rasheed. (2012). 'Impact Of Rewards and Motivation On Job Satisfaction In Banking Sector Of Saudi Arabia International', *Journal Of Bussiness and Social Science*
- Johannes, Edward, Rofi'I,M. (2014). 'Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Dinamika Manajemen*
- John, M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2006). *Organizational Behavior and Management*, Seven Edition
- Pawesti, Ristia dan Wikansari Rinandita. (2016). 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia', *Jurnal Politeknik APP Jakarta*
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Khan, Muhammad A. S. (2014). ' An Empirical Study of Turnover Intentions in Call Centre Industry of Pakistan', *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*
- Ksama, I.B. Putu Titiksa. (2016). 'Pengaruh Leader-Member Exchange, Role Stress dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Griya Santrian Sanur', *E-Jurnal Manajemen Unud*
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Moh.As'ad, (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Remaja Rasda Karya
- Ninemeier, J.D. (2006). *Hotel Operation Management*. NJ: Pearson Education, Inc
- Rahardyan, Esty. (2018). 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention pada Departemen Front Office Hard Rock Hotel Bali', *Laporan Akhir Program Studi Diploma IV Pariwisata Universitas Udayana*
- Riduwan. (2011). *Dasar – Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veizhal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veizhal dan Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali press.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sihite, Richard. (2000). *Tourism Industry*. Surabaya: SIC.
- Soeharto, I. (2022). *Studi Kelayakan Proyek Industri*. Jakarta: Erlangga.
- Soewirjo, Herdi S. Darmo. (2003). *Teori dan Praktik Akuntansi Perhotelan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiarto, Endar. (2002). *Metodologi Penelitian Bidang Kepariwisata*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *SPPS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulastiyono. Agus. (2008). *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarto. (2009). 'Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*
- Susanti. (2018). 'Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa)', *Jurnal Politeknik Negeri Bandung*
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wardiyanta. (2006). *Metode Penelitian Pariwisata*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Widanaputra. (2009). *Akuntansi Perhotelan Pendekatan Sistem*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Mobley, William H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PPM dan Bisnis 2030.
- Yoeti,O.A. (2003). *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Bandung: Angkasa.