

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
PADA PT. MESTIKA SAKTI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : MUHAMMAD IHSAN
NPM : 1505160393
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 09 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD IHSAN
N P M : 1505160393
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MESTIKA
SAKTI
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium, dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I



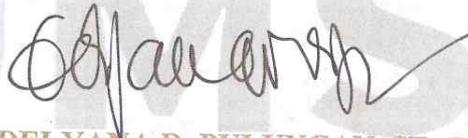
H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si

Penguji II



LINZZY PRATAMI PUTRI, SE., MM

Pembimbing



DELYANA R. PULUNGAN, SE., M.Si

Ketua



H. JANURI, SE., MM., M.Si



Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE., M.Si

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD IHSAN

NPM : 1505160393

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. MESTIKA SAKTI**

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi**

Medan, Oktober 2019

Pembimbing



DELYANA R PULUNGAN, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

**Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**



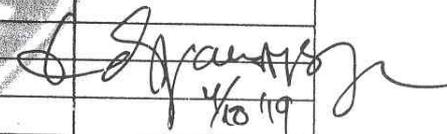
H. JANURI, SE, M.M, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

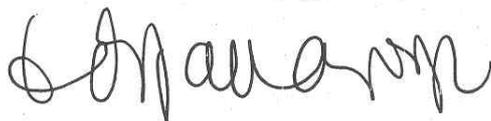
Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : DELYANA R PULUNGAN, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD IHSAN
NPM : 1505160393
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. MESTIKA SAKTI

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
3/10/19	⊖ pembetulan ⊕ revisi layaknya kegunaan artikel, tiori dan jawaban responden		revisi
	⊖ perbaikan penulisan		
4/10/19	Acc sidang skripsi		4/10/19

Dosen Pembimbing



DELYANA R PULUNGAN, S.E., M.Si

Medan, Oktober 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen,



JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Ihsan
NIM : 150 5160 393
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



TB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

MUHAMMAD IHSAN. 1505160393. PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MESTIKA SAKTI, 2019. Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mestika Sakti. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang dari keseluruhan populasi yang merupakan karyawan PT. Mestika Sakti.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa angket yang menggunakan skala *likert* dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap *turnover intention* karyawan, diperoleh hasil yaitu pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3.881 > t_{tabel} 1.67655$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti. Kemudian pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, maka diperoleh hasil variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 0.806 > t_{tabel} 1.67655$ dan nilai sig. $0,425 > 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti. Selanjutnya secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.850 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan h_o ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention* karyawan). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan didorong dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang berhasil dibangun pada persepsi karyawan.

Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi karyawan pada PT. Mestika Sakti belum cukup baik ketika bekerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi yang sesuai serta pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan akan meningkatkan semangat karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan serta kemudahan, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini. Sholawat beriring salam penulis tujukan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad *Shallallahu Alaihi Wasallam* yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin.

Skripsi ini berjudul **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT. Mestika Sakti** yang di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis menyadari keterebatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dukungan, dorongan, bimbingan, motivasi, nasehat kepada yang sangat teristimewa kepada orang tua tercinta, Bapak **Muliono** dan Ibu **Supini** yang telah memberikan segala yang terbaik, begitupun didikan yang sangat baik, serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a, perhatian, kasih sayang dan dukungannya baik secara moral maupun materil. Kiranya Allah *Subhanahu Wa*

Ta'ala membalas dengan segala kebaikan-Nya. Tidak lupa peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.A.P sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Delyana.R.Pulungan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan pembelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si sebagai ketua program Study Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si sebagai Sekretaris program Study Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd Sebagai Dosen PA (Pembimbing Akademik)
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak pelajaran.
10. Seluruh pegawai dan staf biro Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kelancaran dalam proses administrasi.

11. Bapak Jhon Rajaguguk, S.H. dan seluruh Karyawan PT. Mestika Sakti yang telah banyak membantu dalam proses penelitian ini.
12. Teman-teman terbaik Taufiq Hidayat, M.Rizwan Syahputra, Dedi Setiawan, Dwiky Ardy, Junaidi Saleh, Alex Mabes, Agung Mabes, M.Ismail Sakti, Azhari, Elja Salwa, Rika Widya.
13. Seluruh teman-teman kelas VIII B Manajemen malam yang telah memberikan semangat, motivasi, do'a dan saran yang membangun.

Akhir kata ini peneliti berharap Skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, kepada semua pihak peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* memberikan imbalan dan pahala atas jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut. Dan semoga kita Semua di lindungi oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Juli 2019

Penulis,

MUHAMMAD IHSAN
1505160393

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Turnover Intention	8
a. Pengertian Turnover Intention	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention	9
c. Indikator Turnover Intention.....	11
2. Motivasi	12

a. Pengertian Motivasi	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	13
c. Tujuan Motivasi	15
d. Indikator Motivasi.....	16
3. Kepuasan Kerja.....	17
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
c. Indikator Kepuasan Kerja	21
d. Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	26
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Defenisi Operasional.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sample.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Hasil Pembahasan	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Tabel Perpindahan Karyawan Periode Juni 2017-Juni2019	2
Tabel III-1 Definisi Operasional dan Indikator	32
Tabel III-2 Jadwal Penelitian	33
Tabel III-3 Skala Pengukuran Likert	34
Tabel III-4 Hasil Uji Validitas Motivasi (X ₁)	36
Tabel III-5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X ₂).....	36
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Turnover Intention Karyawan (Y).....	37
Tabel III-7 Output Realibilitas Instrument	38
Tabel IV-1 Jenis Kelamin Responden	44
Tabel IV-2 Usia Responden.....	45
Tabel IV-3 Jenis Pendidikan.....	46
Tabel IV-4 Skor Angket Variabel X ₁ (Motivasi).....	47
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel X ₂ (Kepuasan Kerja)	49
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Y (Turnover Intentiion Karyawan)	52
Tabel IV-7 Multikolonieritas	56

Tabel IV-8 Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel IV-9 Hasil Uji T.....	59
Tabel IV-10 Hasil Uji F.....	60
Tabel IV-11 Hasil Uji R Square.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Motivasi Terhadap Turnover Intention.....	27
Gambar II-2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	28
Gambar II-3 Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.....	29
Gambar IV-1 Histogram Untuk Menguji Normalitas.....	54
Gambar IV-2 Regresi Normalitas	55
Gambar IV-3 Residuals Statistic Turnover Intention Karyawan.....	57

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Semakin ketat tingkat persaingan bisnis perusahaan akan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya, oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing didalam melawan perkembangan tersebut, serta untuk kelangsungan karyawan yang bekerja. Perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya serta merasa nyaman berada diperusahaan, sehingga nantinya akan ada penekanan terjadinya *turnover intention* karyawan.

Menurut Astutik (2015) *Turnover intention* menyatakan kecendrungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Nasution (2017) *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan akan berdampak negatif untuk perusahaan karena perusahaan akan banyak kehilangan biaya dan waktu jika akan melakukan perekrutan kembali karyawan baru. Hal tersebut membuktikan bahwa *turnover intention* merupakan

kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Namun berdasarkan hasil observasi yang dapat dilihat melalui tabel perpindahan karyawan berikut dibawah ini ditemukan beberapa kendala yaitu:

Tabel I-1
Perpindahan Karyawan PT. Mestika Sakti
Periode Juni 2017 – Juni 2019

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase (%)
2017	58	3	2	57	0,03
2018	57	5	3	55	0,05
2019	55	7	5	53	0,08

Sumber: Data Karyawan PT. Mestika Sakti (2019).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan masuk terus meningkat, namun persentase jumlah karyawan yang keluar juga semakin meningkat. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa adanya masalah pada perusahaan yang mengakibatkan *turnover intention* karyawan menjadi tidak baik.

Banyak hal yang menjadi penyebab pengunduran diri tersebut, salah satunya dapat didorong karena tidak adanya motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Jufrizen (2017) Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa mereka adalah asset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu tercermin terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional terhadap perusahaan. Kemudian kurangnya motivasi karyawan yang dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak menunjukkan dedikasi dan loyalitasnya terhadap perusahaan, disamping itu.

Selanjutnya karena tidak adanya motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Hal tersebut yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Sebagaimana menurut Nasution (2018) Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negative (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Saripuddin (2015) Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil diskusi dan observasi awal terdapat masalah dari internal karyawan yaitu kurangnya kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan karyawan tidak betah bekerja pada perusahaan yaitu adanya keluhan mengenai ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan yang dilihat dari lingkungan kerja yang tidak memadai juga kompensasi yang tidak sesuai sehingga karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Berdasarkan kondisi diatas, perusahaan tidak bisa terus membiarkan masalah tersebut, karena hal itu akan menjadi masalah terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan akan terus mengeluarkan dana untuk melakukan rekrutmen ulang, serta perusahaan harus mengeluarkan budget untuk memberikan pengarahan mendasar kepada karyawan baru.

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Mestika Sakti”** untuk mengetahui dan menganalisis masalah yang ada pada Perusahaan dan diharapkan dapat menjadi masukan atau solusi bagi perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan atau fenomena diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Banyaknya karyawan yang keluar tiap tahunnya.
- b. Banyaknya karyawan yang tidak memiliki semangat dalam bekerja, dapat dilihat dari karyawan yang tidak termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.
- c. Adanya keluhan mengenai ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Agar penelitian terarah dan tidak keluar dari topik penelitian, maka peneliti membatasi topik penelitian hanya yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti?
- c. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap turnover intention karyawan PT. Mestika Sakti
- b) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Mestika sakti
- c) Untuk Menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Mestika Sakti

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai.
- 2) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan gagasan bagi perkembangan keilmuan mengenai motivasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.
- 3) Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang meneliti tentang motivasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Diharapkan dapat memberi masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia mengenai motivasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.
- 2) Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Penelitian ini bermanfaat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya dibidang motivasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Turnover Intention

a. Pengertian Turnover Intention

Turnover Intention adalah siklus pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Hal tersebut adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Untuk lebih jelasnya mengenai Turnover Intention ini, berikut ada beberapa ahli yang menyatakan pendapatnya mengenai pengertian dari turnover intention itu sendiri.

Menurut Barling & Cooper (2008) turnover intention adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat

Menurut Kartono (2017) menyatakan turnover intention merupakan keinginan pegawai untuk memindahkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi antara lain: kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk berfikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility*

to think out of the company in the near time), kemungkinan untuk keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*)

Menurut Kartono (2017) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru. Menurut Ridlo (2012) *turnover intention* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa *turnover intention* adalah niatan atau keinginan seorang karyawan untuk keluar dan pindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa *turnover intention* adalah niatan atau keinginan seorang karyawan untuk keluar dan pindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention

Menurut Barling & Cooper (2008) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* saling berkaitan satu sama lain yaitu:

1) Upah

Upah pembayaran memainkan peran penting dalam pekerjaan pada masa ini dan pada masa depan. Bahwa karyawan yang dibayar lebih tinggi dalam tingkat hirarki yang sama cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2) Desain pekerjaan

Adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh para karyawan yang telah masuk dalam ruang lingkup pekerjaan.

3) Pelatihan dan pengembangan

Yaitu proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan dalam bekerja diperusahaan tersebut.

4) Perkembangan karir

Yaitu sejauh mana karyawan bisa menempatkan dirinya dan meningkatkan karirnya untuk lebih tinggi karena prestasi yang dibuat lalu diapresiasi oleh perusahaan untuk dinaikkan jabatannya.

5) Komitmen Organisasi

Komitmen sebagai kekuatan relative dari individu dalam identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Komitmen dapat dilihat sebagai loyalitas sebuah organisasi atau suatu pekerjaan. Komitmen organisasi di konsepskan dalam tiga keadaan psikologis yang berbeda yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap atau meninggalkan organisasi.

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi keterikatan afektif seseorang. Hal ini dikonseptualisasikan sebagai respon afektif dan emosional. Kepuasan didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan memiliki orientasi afektif yang positif terhadap pekerjaan oleh

organisasi. Orientasi afektif negatif terhadap organisasi akan muncul ketika karyawan tidak puas. Kepuasan kerja mencakup otonomi, *pay satisfaction*, *participation*, fleksibilitas pekerjaan, *job design* dan *supervisory support*.

7) Bermasalah dengan atasan

Tidak cocoknya atasan dengan karyawan juga bisa membuat karyawan dengan mudah untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

c. Indikator Turnover Intention

Menurut Kartono (2017) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

- 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- 3) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*): mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan

pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya

Menurut Dharma (2013) indikator turnover intention yang meliputi:

- 1) Pikiran untuk keluar Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tingginya rendah produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para

karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Wilson (2012) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

b. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat,

martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing – masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2007) mengatakan bahwa tujuan Motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan keadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja yang baik
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Rivai (2008),

adalah sebagai berikut :

- 1) Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan bekerja.

- 2) Mendapatkan gaji yang adil.

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai dan kesesuaian gaji standard kerja dengan beban tugas yang diberikan.

- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga pegawai bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

4) Penghargaan atas prestasi kerja.

Penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat pegawai merasa dihargai.

Sedangkan menurut Stephen (2008) menyatakan bahwa indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1) Aktualisasi diri

Adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik yang dia bisa.

2) Penghargaan.

Adalah sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.

3) Kebutuhan sosial.

Adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.

4) Kebutuhan rasa aman.

Adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.

5) Kebutuhan fisik.

Adalah kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Sinambela (2018)

berpendapat kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dilalui dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Noor (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

Suparyadi (2015) berpendapat kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan Pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Suparyadi (2015) yaitu:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Ganjaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2) Ganjaran yang pantas

Pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik

4) Rekan kerja yang mendukung

Seseorang melakukan suatu pekerjaan tidak semata-mata untuk memperoleh ganjaran berupa uang, bonus, pangkat, jabatan, atau ingin berprestasi kerja saja, tetapi ia juga membutuhkan pergaulan, bersosialisai atau berinteraksi sosial, ingin diterima oleh dan menerima orang lain, ingin berbagi pengetahuan dan pengalaman, saling memberikan pendapat atau saran

5) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Noor (2013)

sebagai berikut:

- 1) *Pay Satisfaction*
- 2) *Promotion Satisfaction*
- 3) *Supervision Satisfaction*
- 4) *Coworker Satisfaction*
- 5) *Satisfaction with the work itself*

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1) *Pay Satisfaction*

Menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.

2) *Promotion Satisfaction*

Menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.

3) *Supervision Satisfaction*

Merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik. Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus keluarga.

4) *Coworker Satisfaction*

Menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah, dan begitu pula

sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan

5) *Satisfaction with the work itself*

Refleksi rasa karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangan tidak mengenakan.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai dalam sebuah perusahaan maka manajer perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi masalah yang jika dibiarkan akan menjadi masalah di dalam perusahaan itu sendiri.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja Menurut Edison, dkk (2018) sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Pengawasan
- 3) Gaji
- 4) Promosi
- 5) Rekan Kerja

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan Itu Sendiri

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substantif terhadap kepuasan kerja.

3) Gaji

Dengan Gaji yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauhmana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima

upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

4) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

5) Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Sedangkan Luthans (2006) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan Kerja
- 6) Kondisi Kerja

Adapun penjelasan dari indikator diatas sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2) Gaji

Gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3) Promosi

Promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5) Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6) Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Sutrisno (2009) membagi dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Dampak Terhadap Produktivitas
- 2) Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Adapun penjelasan dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja diatas adalah sebagai berikut:

1) Dampak Terhadap Produktivitas

Sutrisno (2009) mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja. Mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik misalnya, rasa telah mencapai sesuatu dan ganjaran ekstrinsik (gaji) yang diterima ke dua - duanya adil dan wajar diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

2) Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Sutrisno (2009) ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban - jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai 17 akibat-akibat

ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, dan seterusnya. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar.

B. Kerangka Konseptual

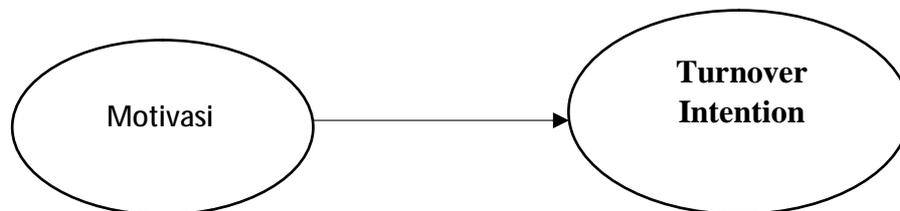
Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesis antara variabel yang di dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Turnover Intention Karyawan

Banyak hal yang menjadi penyebab pengunduran diri tersebut, salah satunya dapat didorong karena tidak adanya motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Jufrizen (2017) Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa mereka adalah asset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu tercermin terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau

tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja.

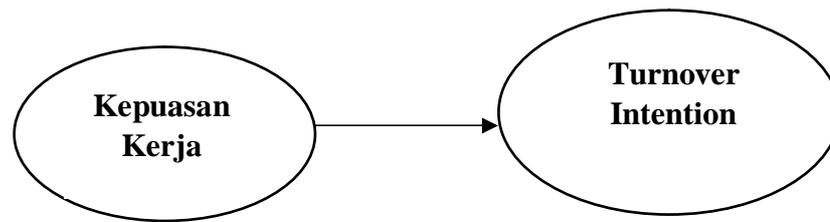


Gambar II-1
Pengaruh Motivasi terhadap Turnover Intention Karyawan

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Selanjutnya karena tidak adanya motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Hal tersebut yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Sebagaimana menurut Nasution (2018) Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negative (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Saripuddin (2015) Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan.



Gambar II-2
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

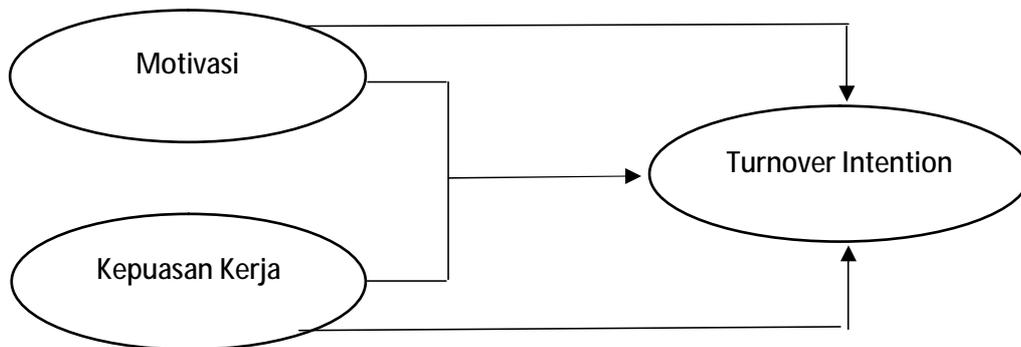
3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Semakin ketat tingkat persaingan bisnis perusahaan akan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya, oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing didalam melawan perkembangan tersebut, serta untuk kelangsungan karyawan yang bekerja. Perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya serta merasa nyaman berada diperusahaan, sehingga nantinya akan ada penekanan terjadinya *turnover intention* karyawan.

Menurut Astutik (2015) *Turnover intention* menyatakan kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Nasution (2017) *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan akan berdampak negatif untuk perusahaan karena perusahaan

akan banyak kehilangan biaya dan waktu jika akan melakukan perekrutan kembali karyawan baru. Hal tersebut membuktikan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Hasil penelitian Irbayuni (2012), menyatakan bahwa, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi pindah kerja (*turnover intention*). Hasil penelitian Wayan Arya Paramarta, dkk (2014) Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dan secara negatif berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar.



Gambar II-3 Kerangka Konseptual

Sumber: Analisis Penulis Dari Berbagai Literatur (2019).

Gambar tersebut menjelaskan hubungan antara variabel, dimana terdapat dua variabel independen yaitu motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), dan satu variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y).

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Ada pengaruh motivasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Mestika Sakti.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Mestika Sakti.
3. Ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Mestika sakti

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Menurut Juliandi (2013) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variable lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, dokumentasi dan lainnya.

B. Defenisi Operasional

Tabel III-1
Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Turnover intention (Y)	Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru. (Kartono, 2017)	1) Memikirkan untuk keluar 2) Pencarian alternatif pekerjaan 3) Niat untuk keluar
2	Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Sutrisno, 2009)	1) Rasa aman dalam bekerja 2) Mendapatkan gaji yang adil. 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan 4) Penghargaan atas prestasi kerja.
3	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dilalui dirinya (eksternal). (Sinambela, 2018)	1) Pekerjaan itu sendiri 2) Pengawasan 3) Gaji 4) Promosi 5) Rekan kerja

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di PT. Mestika Sakti, Medan, dengan waktu penelitian direncanakan pada Juli s/d Oktober 2019

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Juli s/d Oktober 2019.

**Tabel III-2
Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019				November 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■												
5	Seminar Proposal									■	■										
6	Pengumpulan data											■	■								
7	Penulisan Skripsi													■	■						
8	Bimbingan Skripsi															■	■				
9	Sidang Meja Hijau																	■	■		

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel:

1. Populasi

Menurut Sugiono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dengan demikian, populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT Mestika Sakti Medan sebanyak 53 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 53 orang untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Quesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III-3
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017, hal.183)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05)
- b) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Adapun uji validitas penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,515	0,2706	Valid
2	0,473	0,2706	Valid
3	0,557	0,2706	Valid
4	0,381	0,2706	Valid
5	0,359	0,2706	Valid
6	0,378	0,2706	Valid
7	0,411	0,2706	Valid
8	0,541	0,2706	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X₁ dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,459	0,2706	Valid
2	0,405	0,2706	Valid
3	0,456	0,2706	Valid
4	0,457	0,2706	Valid
5	0,421	0,2706	Valid
6	0,344	0,2706	Valid
7	0,484	0,2706	Valid
8	0,457	0,2706	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X_2 dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Turnover Intention Karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,566	0,2706	Valid
2	0,524	0,2706	Valid
3	0,551	0,2706	Valid
4	0,619	0,2706	Valid
5	0,633	0,2706	Valid
6	0,620	0,2706	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan data pengolahan data di atas, diperoleh nilai r_{tabel} dengan nilai signifikansi 5% sehingga $df=n-2$, $df=53-2= 51$, maka r_{tabel} sebesar 0,2706. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item X_1 , X_2 dan Y dinyatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* (α) dari *Crobbach* menurut Juliandi, dkk (2015, hal 82) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

(Juliandi, dkk (2015, hal 82)

Keterangan:

r = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

Adapun pengujian instrument realibilitas dari butir item penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel III-7
Output Realibilitas Instrument

No. Item	Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,453	0,2706	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,387	0,2706	Reliabel
4	Turnover Intention Karyawan (Y)	0,604	0,2706	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Berdasarkan tabel uji realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir instrument variabel $>$ dari nilai r_{tabel} dan $>$ dari 0,6 maka *instrument* dinyatakan Reliabel atau layak memasuki tahap analisis data.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017) metode kuantitatif ialah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif terukur, rasuonal dan sistematis. Menguji dan

menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda Priyatno (2014) mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Juliandi, dkk (2015)

Keterangan:

Y = Turnover Intention

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefesien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepuasan Kerja

e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai

rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2013) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut Priyatno (2014) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel

bebas/independent variabel. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance InflasiFactor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sugiyono (2017, hal. 212), dimana:

- t = nilai t hitung
 r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan
n = jumlah sampel

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Hipotesisnya :

1) H₀: Tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja

Terhadap *Turnover Intention*

2) H₁: Ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap

Turnover Intention.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan atau [$\text{Sig} \leq \alpha_{0,05}$]
- 2) Terima H_0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan atau [$\text{Sig} > \alpha_{0,05}$]

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. nilai r^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap variabel (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 yang merupakan motivasi, 8 pernyataan untuk variabel X_2 yang merupakan kepuasan kerja dan 10 pernyataan yang menjadi variabel Y adalah Turnover Intention Karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada karyawan PT. Mestika Sakti sebanyak 53 orang.

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1) Berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 53 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-1.
Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	27	50.9	50.9	50.9
Perempuan	26	49.1	49.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Dari tabel diatas total responden adalah sebanyak 53 orang, berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui 27 responden dengan persentase 50,9% responden laki-laki dan 26 responden dengan persentase 49,1% responden

perempuan. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki meskipun hanya lebih unggul satu responden. Sehingga dapat dikatakan demografi responden jika dilihat dari jenis kelamin, karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki yang lebih banyak bekerja di PT. Mestika Sakti.

2) Berdasarkan usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah usia dari 20 - > 50 tahun. Untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-2.
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 tahun	28	52.8	52.8	52.8
25 - 35 tahun	20	37.7	37.7	90.6
> 35 tahun	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden berada kurang dari 20 tahun dapat diketahui 28 responden dengan persentase 52,8% dan 25-35 tahun dapat diketahui 20 responden dengan persentase 37,7% dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 9,4%. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa data didominasi oleh responden berusia sekitar 20 tahun. Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan mengutamakan karyawan dengan rentang usia produktif (*fresh graduated*).

3) Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentasenya karakteristik responden melalui jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-3.
Jenis Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	17	32.1	32.1	32.1
D-3	18	34.0	34.0	66.0
S-1	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki jenjang Pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 responden sebesar 32,1%, D-3 sebanyak 18 responden dengan perolehan 34%, dan S-1 sebanyak 18 responden dengan perolehan 34%. Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dilihat bahwa perusahaan merekrut karyawan dengan latarbelakang Pendidikan minimal SMA/SMK yang dinilai cukup untuk menduduki posisi yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Motivasi

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan motivasi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian. Hasil penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel IV-4
Skor Angket Variabel X₁ (Motivasi)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15.5	25	43.1	13	22.4	11	19	0	0
2	14	24.1	33	56.9	3	5.2	8	13.8	0	0
3	17	29.3	24	41.4	12	20.7	5	8.6	0	0
4	11	19	26	44.8	15	25.9	6	10.3	0	0
5	11	19	32	55.2	14	24.1	1	1.7	0	0
6	9	15.5	44	75.9	4	6.9	1	1.7	0	0
7	12	20.7	24	41.4	13	22.4	9	15.5	0	0
8	10	17.2	28	48.3	11	19	9	15.5	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₁ (Motivasi) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 1 kategori Rasa Aman dalam Bekerja tentang Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan, diketahui bahwa 13 orang (24,5%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (49,1%) menyatakan setuju, 7 orang (13,2%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (13,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 2 kategori Rasa Aman dalam Bekerja tentang Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama bekerja, diketahui bahwa 17 orang (32,1%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (54,7%) menyatakan setuju, 6 orang (11,3%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 3 kategori Mendapatkan Gaji yang Adil tentang Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai,

diketahui bahwa 17 orang (32,1%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (34%) menyatakan setuju, 16 orang (30,2%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (2,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

4. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 4 kategori Mendapatkan Gaji yang Adil tentang Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, diketahui bahwa 21 orang (39,6%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (45,3%) menyatakan setuju, 7 orang (13,2%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 5 kategori Lingkungan Kerja yang Menyenangkan tentang Lingkungan kerja fisik di perusahaan mendukung saya dalam bekerja, diketahui bahwa 20 orang (37,7%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (47,2%) menyatakan setuju, 8 orang (15,1%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 6 kategori Lingkungan Kerja yang Menyenangkan tentang Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis, diketahui bahwa 12 orang (22,6%) menyatakan sangat setuju, 36 orang (67,9%) menyatakan setuju, 5 orang (9,4%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 7 kategori Penghargaan atas Prestasi Kerja tentang Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas

prestasi kerja, diketahui bahwa 16 orang (30,2%) menyatakan sangat setuju, 31 orang (58,5%) menyatakan setuju, 6 orang (11,3%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

8. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 8 kategori Penghargaan atas Prestasi Kerja tentang Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, diketahui bahwa 18 orang (34%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (47,2%) menyatakan setuju, 8 orang (15,1%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	37.7	22	41.5	9	17	2	3.8	0	0
2	19	35.8	27	50.9	4	7.5	3	5.7	0	0
3	14	26.4	21	39.6	17	32.1	1	1.9	0	0
4	14	26.4	21	39.6	15	28.3	3	5.7	0	0
5	19	35.8	27	50.9	6	11.3	1	1.9	0	0
6	16	30.2	29	54.7	5	9.4	3	5.7	0	0
7	14	26.4	28	52.8	9	17	2	3.8	0	0
8	20	37.7	25	47.2	8	15.1	0	0	0	0

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₂ (Kepuasan Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 kategori Pekerjaan itu Sendiri tentang Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keahlian saya, diketahui bahwa 20 orang (37,7%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (41,5%) menyatakan setuju, 9 orang (17%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,8%) menyatakan tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 kategori Pekerjaan itu Sendiri tentang Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan sesuai dengan harapan saya, diketahui bahwa 19 orang (35,8%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (50,9%) menyatakan setuju, 4 orang (7,5%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (5,7%) menyatakan tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 kategori pengawasan tentang Atasan selalu menunjukkan perhatian dengan memberikan nasihat kepada seluruh rekan kerja secara objektif, diketahui bahwa 14 orang (26,4%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (39,6%) menyatakan setuju, 17 orang (32,1%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,9%) menyatakan.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 kategori pengawasan tentang Pimpinan selalu memberikan pengawasan yang objektif terhadap seluruh perilaku karyawan dalam memenuhi target kinerja karyawan, diketahui bahwa 14 orang (26,4%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (39,6%) menyatakan setuju, 15 orang (28,3%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (5,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 kategori promosi tentang Seluruh pegawai memiliki Peluang yang sama untuk meraih posisi yang lebih

baik, diketahui bahwa 19 orang (35,8%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (50,9%) menyatakan setuju, 6 orang (11,3%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 kategori promosi tentang Proses Kenaikan jabatan diperusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi, diketahui bahwa 16 orang (30,2%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (54,7%) menyatakan setuju, 5 orang (9,4%) menyatakan kurang setuju, 3orang (5,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 kategori rekan kerja tentang Rekan kerja saya sangat menyenangkan sehingga terjalin bentuk kerjasama yang baik dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan, diketahui bahwa 14 orang (26,4%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (52,8%) menyatakan setuju, 9 orang (17%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 kategori rekan kerja tentang Rekan Kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, diketahui bahwa 20 orang (37,7%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (47,2%) menyatakan setuju, 8 orang (15,1%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

c. Variabel Perilaku Turnover Intention Karyawan

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini sbb:

Tabel IV-6
Skor Angket Variabel Y (Turnover Intention Karyawan)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	52.8	19	35.8	3	5.7	3	5.7	0	0
2	29	54.7	20	37.7	4	7.5	0	0	0	0
3	27	50.9	10	18.9	15	28.3	1	1.9	0	0
4	30	56.6	17	32.1	5	9.4	1	1.9	0	0
5	31	58.5	17	32.1	4	7.5	1	1.9	0	0
6	26	49.1	22	41.5	5	9.4	0	0	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket Y (Turnover Intention Karyawan) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 1 kategori memikirkan untuk keluar tentang Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini, diketahui bahwa 28 orang (52,8%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (35,8%) menyatakan setuju, 3 orang (5,7%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (5,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 2 kategori memikirkan untuk keluar tentang Setiap karyawan akan terus mencari peluang pekerjaan baru untuk mencari potensi masa depan yang lebih baik, diketahui bahwa 29 orang (54,7%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (37,7%) menyatakan

setuju, 4 orang (7,5%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

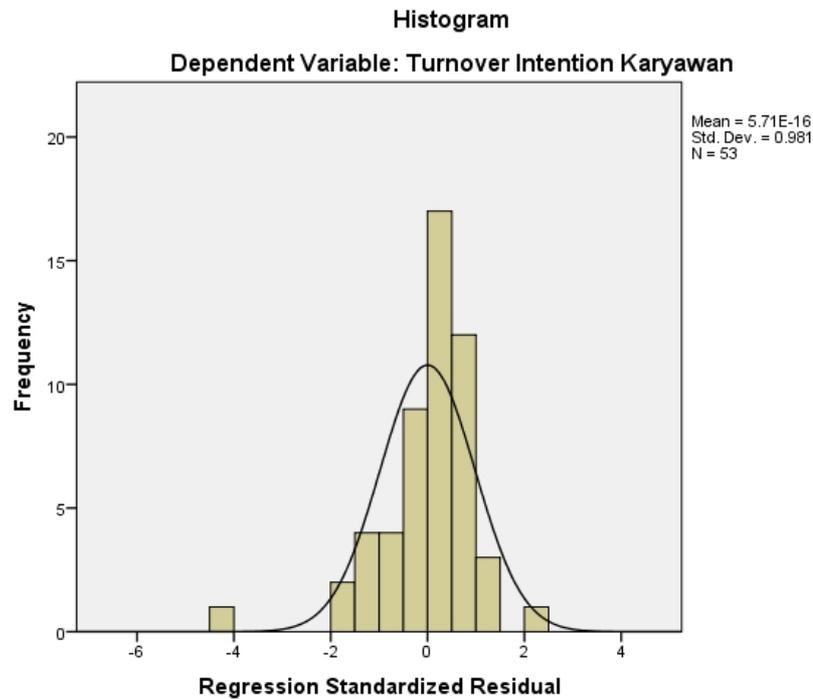
3. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 3 kategori pencarian alternative pekerjaan tentang Saya sering mencari informasi tentang lowongan pekerjaan lain di berbagai media, diketahui bahwa 27 orang (50,9%) menyatakan sangat setuju, 10 orang (18,9%) menyatakan setuju, 19 orang (32,8%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 4 kategori pencarian alternative pekerjaan tentang Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri, diketahui bahwa 30 orang (56,6%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (32,1%) menyatakan setuju, 5 orang (9,4%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 5 kategori niat untuk keluar tentang Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat, diketahui bahwa 31 orang (58,5%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (32,1%) menyatakan setuju, 4 orang (7,5%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 6 kategori niat untuk keluar tentang Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini agar saya memiliki peluang untuk bekerja di perusahaan yang lebih baik, diketahui bahwa 26 orang (49,1%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (41,5%)

menyatakan setuju, 5 orang (9,4%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot.



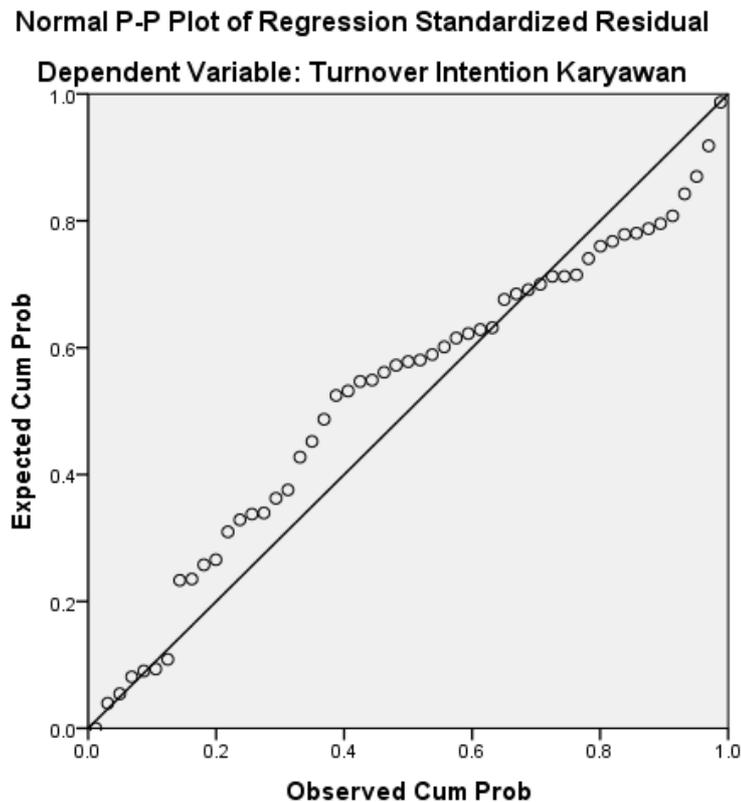
Gambar IV-1

Histogram untuk menguji normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola

distribusi normal (menyerupai lonceng), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-2
Regresi Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik meyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel turnover intention karyawan dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai

tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas.

Tabel IV-7
Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	.523	.481	.465	.899	1.113
Kepuasan Kerja	.258	.113	.096	.899	1.113

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

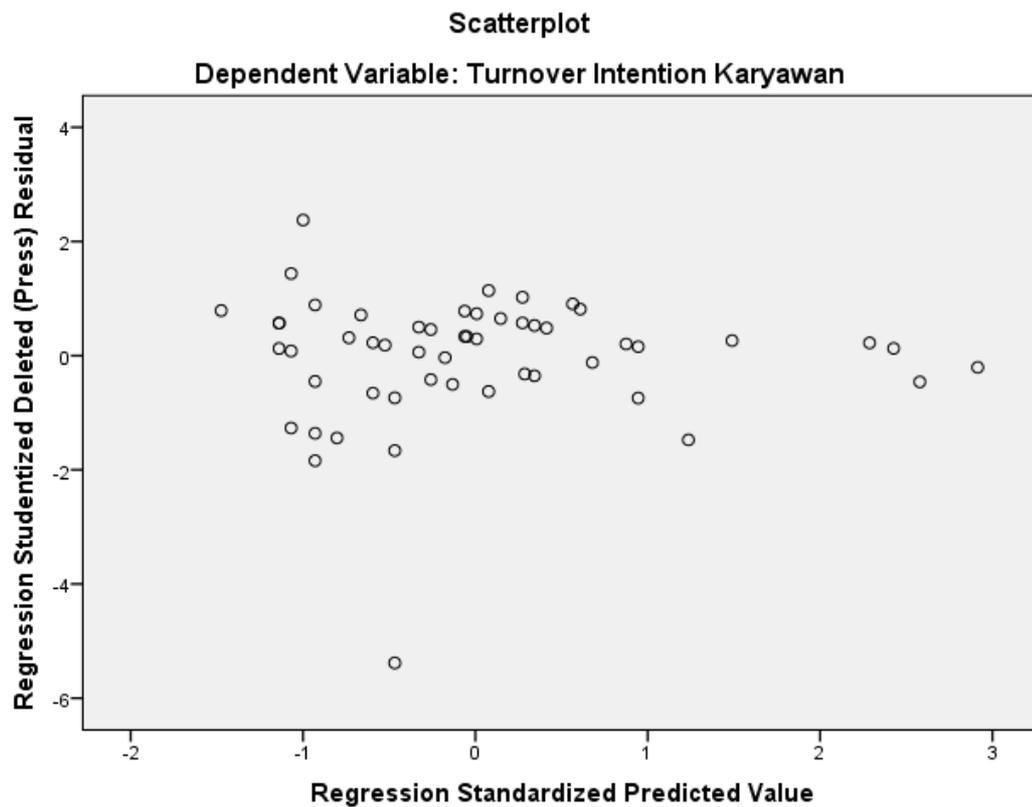
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF yang sama yaitu sebesar 1.113 dengan nilai *tolerance* sebesar 0.899, artinya kedua variabel terbebas dari multikolonieritas (karena tidak melebihi 4 atau 5).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu priode pengamatan kepriode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut. Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-3.
Residuals Statistics Turnover Intention Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel IV-8
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.626	4.658		1.637	.108
Motivasi	.472	.122	.490	3.881	.000
Kepuasan Kerja	.098	.122	.102	.806	.424

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.626 + 0,472 X_1 + 0,098 X_2$$

Dari persamaan di atas berarti turnover intention karyawan akan meningkat jika motivasi dan kepuasan kerja juga ditingkatkan kualitasnya. Namun koefisien regresi motivasi yang mendominasi meningkatkan turnover intention karyawan yaitu sebesar 0,472 dibandingkan kepuasan kerja yang hanya 0,098.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (turnover intention karyawan). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan kriteria:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV-9
Hasil uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.626	4.658		1.637	.108
Motivasi	.472	.122	.490	3.881	.000
Kepuasan Kerja	.098	.122	.102	.806	.424

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, mana $53-3-1=49$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X1 = 3.881$$

$$t_{hitung} X2 = 0.806$$

$$t_{tabel} = 1.67655$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3.881 > t_{tabel} 1.67655$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti.

Selanjutnya variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 0.806 > t_{tabel} 1.67655$ dan nilai sig. $0,425 > 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (variabel motivasi dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (*turnover intention karyawan*). Pengujian ini menggunakan kriteria jika p-value < dari *level of significant* yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen dan independent. Maka $df_1 = 3 - 1 = 2$ kemudian $df_2 = 53 - 3 = 50$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 3,18.

Tabel IV-10
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.756	2	51.378	9.850	.000 ^b
	Residual	260.791	50	5.216		
	Total	363.547	52			

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.850 dengan nilai sig 0,000 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention karyawan*). Berdasarkan hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan didorong dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang berhasil dibangun pada persepsi karyawan.

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent (variabel motivasi dan kepuasan kerja) menjelaskan variabel dependen (*turnover intention* karyawan) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil SPSS yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Tabel IV-11
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.254	2.28382

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Dapat dilihat bahwa nilai R^2 (R square) = 0,254. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 25,4%, sedangkan sisanya (74,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable, dimana motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan *turnover intention* karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner), dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Turnover Intention Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap *turnover intention* karyawan, diperoleh hasil yaitu pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap *turnover intention* karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3.881 > t_{tabel} 1.67655$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti.

Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tingginya rendah produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Wilson (2012) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iemalia, dkk (2017) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian sales di PT. Gading Murni Surabaya. Hal serupa disampaikan oleh Jufrizen (2017) Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Selanjutnya penelitian yang serupa dilakukan oleh Putrianti, dkk (2014) juga menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan jawaban responden penelitian, dimana jawaban responden yang mendominasi dalam penelitian ini yaitu setuju tentang rasa aman, gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang menyenangkan serta

penghargaan yang diberikan perusahaan dalam mendorong meningkatnya motivasi karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, maka diperoleh hasil variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 0.806 > t_{tabel} 1.67655$ dan nilai sig. $0,425 > 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja maka semakin rendah *turnover intention* yang dialami karyawan.

Sebagaimana menurut Nasution (2018) Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negative (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan. Saripuddin (2015) Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil diskusi dan observasi awal terdapat masalah dari internal karyawan yaitu kurangnya kepuasan kerja

karyawan yang mengakibatkan karyawan tidak betah bekerja pada perusahaan yaitu adanya keluhan mengenai ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan yang dilihat dari lingkungan kerja yang tidak memadai juga kompensasi yang tidak sesuai sehingga karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentunya juga akan berpengaruh pada proses kerja dan perasaan nyaman karyawan berada didalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang sedang dijalani, dimana perusahaan tersebut sudah sesuai dengan keinginan dan harapan dari karyawan. Perusahaan mempunyai tugas untuk mengetahui hal-hal apa yang akan menjadikan karyawannya puas berada diperusahaan karena masing-masing karyawan memiliki kepuasan yang berbeda-beda.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2012), menyatakan bahwa, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi pindah kerja (*turnover intention*). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Iemalia, dkk (2017) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian sales di PT. Gading Murni Surabaya.

Penelitian ini membuktikan jawaban responden, bahwa pada penilaian mengenai kepuasan kerja yang dilihat dari indikator pembentuk kepuasan kerja karyawan menyebutkan masih banyaknya karyawan yang kurang setuju hingga tidak setuju pada beberapa butir item pernyataan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.850 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention* karyawan). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan didorong dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang berhasil dibangun pada persepsi karyawan.

Turnover intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya, Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentunya juga akan berpengaruh pada proses kerja dan perasaan nyaman karyawan berada didalam suatu perusahaan. Perusahaan mempunyai tugas untuk mengetahui hal-hal apa yang akan menjadikan karyawannya puas berada diperusahaan karena masing-masing karyawan memiliki kepuasan yang berbeda-beda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Wayan Arya Paramarta, dkk (2014) Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dan secara negatif berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Iemalia, dkk (2017) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

turnover intention karyawan bagian sales di PT. Gading Murni Surabaya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Soekiyono (2017) yang menyebutkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap *turnover intention* karyawan Alfamart.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diperoleh hasil yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan kurangnya motivasi dari karyawan itu sendiri, sehingga karyawan cenderung tidak betah atau ingin mencari pekerjaan yang lain.
2. Kemudian pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mestika Sakti, diperoleh hasil bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti perpindahan karyawan bukan karena ketidakpuasan dalam bekerja. Secara umum dia merasa puas, namun tidak adanya kesetaraan atau pengembangan yang menjadikan karyawan merasa ingin mencari pekerjaan yang lain.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa bahwa variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention* karyawan). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan didorong dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang berhasil dibangun pada persepsi karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. *Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan diharapkan perlu memikirkan strategi yang tepat dalam perbaikan untuk menjaga karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan standart perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi karyawan pada PT. Mestika Sakti belum cukup baik ketika bekerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi yang sesuai serta pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan akan meningkatkan semangat karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, R. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turover Intention Karyawan. *The British Journal of Psychiatry*, 2(1), 1009–1010.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barlin, J. & C. L. (2008). *Organizational Behavior*. London: SAGE Publications.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja (Falsafah,)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Fred, L. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepu)*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Ghozali. I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379.
- Iemalia, M. S., Widyaningrum, M. E., & Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Sales Di PT. Gading Murni Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 322–334.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Neo- Bis*, 6(1), 76–87.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, I. dan M. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Cirebon: CV. Budi Utama.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.

- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Paramarta, W. A., & Reny, N. K. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya*, 20(1), 24–39.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 1–9.
- Rivai, H. (2008). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Intensi Pindah Kerja*. Djogjakarta: Universitas Gadjamada.
- Robbins, S P & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Edisi Kese). Jakarta: Erlangga.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 211–212.
- Serdamayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekiyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Turnover Intentions Dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi (Survey Karyawan Pada Sektor Retail “Alfa Mart”). *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 11(2), 35–45.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Supriyanto, E. (2012). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Cerdas Istimewa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.