

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
PADA KARYAWAN GENERASI-Z DI KOTA MAKASSAR**



DIAJUKAN OLEH:

ADRIANA PUSPITA SARI

4519091138

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2023



PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER*

PADA KARYAWAN GENERASI-Z DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai

Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

ADRIANA PUSPITA SARI

4519091138

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2023

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
PADA KARYAWAN GENERASI-Z DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

ADRIANA PUSPITA SARI

NIM: 4519091138

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada September 2023

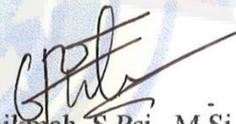
Menyetujui:

Pembimbing I



Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN: 0930058302

Pembimbing II



Nurhikmah, S.Psi., M.Si
NIDN: 0919129302

Mengetahui:

**Dekan
Fakultas Psikologi**



Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph.D
NIDN: 0921018302

**Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi**



A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si
NIDN: 0908119001

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
PADA KARYAWAN GENERASI-Z DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

ADRIANA PUSPITA SARI

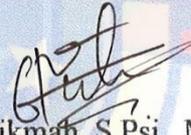
4519091138

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji
Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar
Pada September tahun 2023

Pembimbing I

Pembimbing II


Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN: 0930058302


Nurhikmah, S.Psi., M.Si
NIDN: 0919129302

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar


Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph, D
NIDN: 0921018302

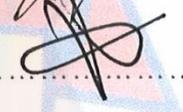
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan Seminar Ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : Adriana Puspita Sari
NIM : 4519091138
Program Studi : Psikologi
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar

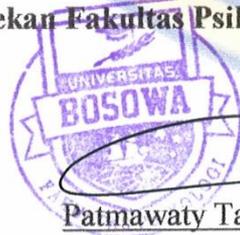
Tim Penguji

Tanda Tangan

1. A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si (..........)
2. Andi Muhammad Aditya S., S.Psi., M.Psi., Psikolog (..........)
3. Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog (..........)
4. Nurhikmah, S.Psi., M.Si (..........)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph, D
NIDN: 0921018302

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

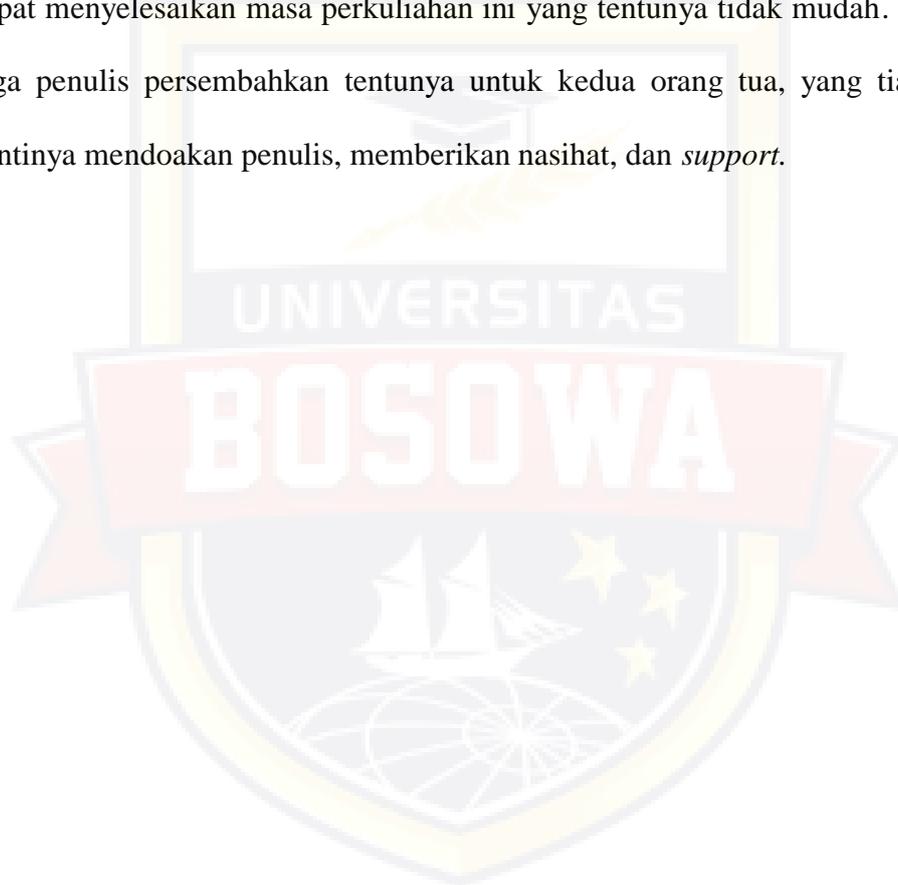
Makassar, September 2023



Adriana Puspita Sari
NIM: 4519091138

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Karya ini penulis persembahkan kepada diri sendiri, yang selalu semangat dan bertahan hingga dapat menyelesaikan masa perkuliahan ini yang tentunya tidak mudah. Karya ini juga penulis persembahkan tentunya untuk kedua orang tua, yang tiada henti-hentinya mendoakan penulis, memberikan nasihat, dan *support*.



MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah, 94:5-6)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadi dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-

gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Chandra)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat yang dikaruniakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Psikologi di Universitas Bosowa. Penulis menyadari bahwa berbagai kesulitan dan rintangan dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat dilewati tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Pintu surgaku, mama tersayang. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bantuan, semangat, dan doa yang mampu menembus langit yang selama ini diberikan. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati dalam menghadapi penulis yang *moody*-an. Mama selalu menjadi penguat paling hebat, terima kasih sudah menjadi rumah untuk tempatku pulang. Semoga mama selalu sehat, diberikan umur yang panjang, bahagia, dan semua berkah yang diberikan dapat dibalas oleh Allah SWT dengan cara sebaik-baiknya.
2. Laki-laki terhebat dan yang selalu menjadi panutanku, alm.bapak tercinta. Penulis tidak pernah menyangka akan menuliskan gelar almarhum di sini, bapak pergi di tanggal 30 Mei 2023, sebelum penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, bapak sudah tidak bisa lagi melihat anak bungsu tersayangnya mendapatkan pencapaian-pencapaian baru nantinya. Mohon maaf karena

penulis belum bisa mendapatkan gelar sebelum bapak pergi untuk selamanya, dan terima kasih atas semua doa, kasih sayang, dukungan batin, dukungan materi yang tiada hentinya bahkan di saat bapak sudah berpulang, terima kasih karena selau mengapresiasi semua pencapaian penulis walaupun itu hanya pencapaian kecil yang belum bisa dibanggakan, terima kasih selalu membersamai setiap langkah penulis, dan terima kasih karena selalu mengatakan bahwa bapak bersyukur diberikan seorang anak bungsu perempuan yang sangat diharapkannya.

3. Kelima kakak penulis yang selalu memberikan inspirasi untuk terus melangkah maju, menjadi teman bertukar pikiran, dan menjadi *support system* bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan. Terima kasih atas waktu, bantuan materi, doa, dan seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis.
4. Keempat keponakan penulis, terima kasih selalu menjadi *mood booster* dalam proses menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas kasih sayang dan cinta yang diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat.
5. Ibu Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa.
6. Ibu A. Nur Aulia Saudi, S.Psi, M.Si selaku Kaprodi Fakultas Psikologi Universitas Bosowa dan juga sebagai Penguji I yang senantiasa meluangkan waktu, memberikan arahan, serta masukan yang membangun kepada penulis.
7. Ibu Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran, dan kepercayaan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini. Terima kasih banyak atas saran serta masukan yang Ibu berikan

selama proses penyusunan skripsi ini, semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.

8. Ibu Nurhikmah, S.Psi., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran, serta memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini. Terima kasih banyak atas ilmu, saran, dan dukungan yang Ibu berikan selama proses penyusunan skripsi ini, semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.
9. Bapak Andi Muhammad Aditya S, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penguji II yang senantiasa meluangkan waktu, memberikan arahan, serta masukan yang membangun kepada penulis.
10. Ibu Titin Florentina P, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen PA yang selalu memberikan dukungan, motivasi, ilmu, doa, dan bantuan tak ternilai lainnya kepada penulis selama proses perkuliahan ini. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan juga kebahagiaan.
11. Seluruh Bapak Ibu Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, terima kasih telah memberikan ilmu pengetahuan yang begitu berharga selama menjalani proses perkuliahan, dan senantiasa membantu dalam pengurusan administrasi.
12. Amelia Ramadhanty Defianda, S.Ked, *my emergency call, and my sister from another parents* selaku sahabat terbaik penulis sejak masa SMP *and still counting*. Terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah, memberikan dukungan, dan selalu ada setiap saat. Terima kasih selalu membantu penulis untuk bangkit dan menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya.

13. Kiki, Devi, Sb, Arnold, Erika, dan seluruh rekan-rekan kelas D angkatan 2019 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu secara detail, selaku teman yang sangat baik selama masa perkuliahan penulis. Terima kasih selalu membantu, menemani, dan mengajar peneliti, selalu mengajak untuk mengerjakan tugas bersama, memberikan dukungan, semangat, dan keceriaan. Terima kasih atas semua kebaikan yang diberikan kepada penulis. Terima kasih telah mengukir kenangan baik selama 4 tahun bersama.

14. Terakhir, terima kasih kepada diri saya sendiri karena tidak menyerah dan tetap berjuang dalam keadaan apapun. Terima kasih sudah berusaha keras sekuat tenaga dan tetap sabar dalam menghadapi banyaknya rintangan dan cobaan. *Through the pain and tears, you made it to the finish line, Na!*

Sebagai penutup, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, dan semoga Allah SWT melimpahkan karunia-Nya dalam setiap amal kebaikan kita. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak terutama bagi pembaca yang tertarik pada bidang psikologi industri dan organisasi.

Makassar, 01 November 2023

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN GENERASI-Z DI KOTA MAKASSAR

Adriana Puspita Sari

4519091138

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

adrianapsari91@gmail.com

Karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, khususnya sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, akan berpengaruh pada pencapaian kinerja pribadi, kelompok, dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar. Sampel dalam penelitian berjumlah 370 karyawan Generasi-Z di Kota Makassar dengan menggunakan metode *probability sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan secara *online* melalui *google-form* dan pengujian data hasil kuesioner diolah menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics* versi 25. Hasil penelitian menjelaskan bahwa, terdapat kontribusi sebesar 68.9% pada kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Intensi *Turnover*, Karyawan, Generasi-Z

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION AMONG GENERATION-Z EMPLOYEES IN MAKASSAR CITY

Adriana Puspita Sari
4519091138

Faculty of Psychology, Bosowa University Makassar
adrianapsari91@gmail.com

Employees play a crucial role in a company, particularly as supporters in achieving the company's goals. Job dissatisfaction experienced by employees can impact personal, group, and organizational performance. This research aims to examine whether job satisfaction can influence turnover intention among Generation-Z employees in Makassar City. The study's sample consists of 370 Generation-Z employees in Makassar City, selected using a probability sampling method. Data collection for this research is conducted through an online questionnaire distributed via Google Forms, and the questionnaire data was analyzed using IBM SPSS Statistics version 25. The research results indicate that there is a significant 68.9% contribution of job satisfaction to turnover intention. This demonstrates that job satisfaction significantly influences turnover intention among Generation-Z employees in Makassar City.

Kata Kunci : Job Satisfaction, Turnover Intention, Employees, Generation-Z

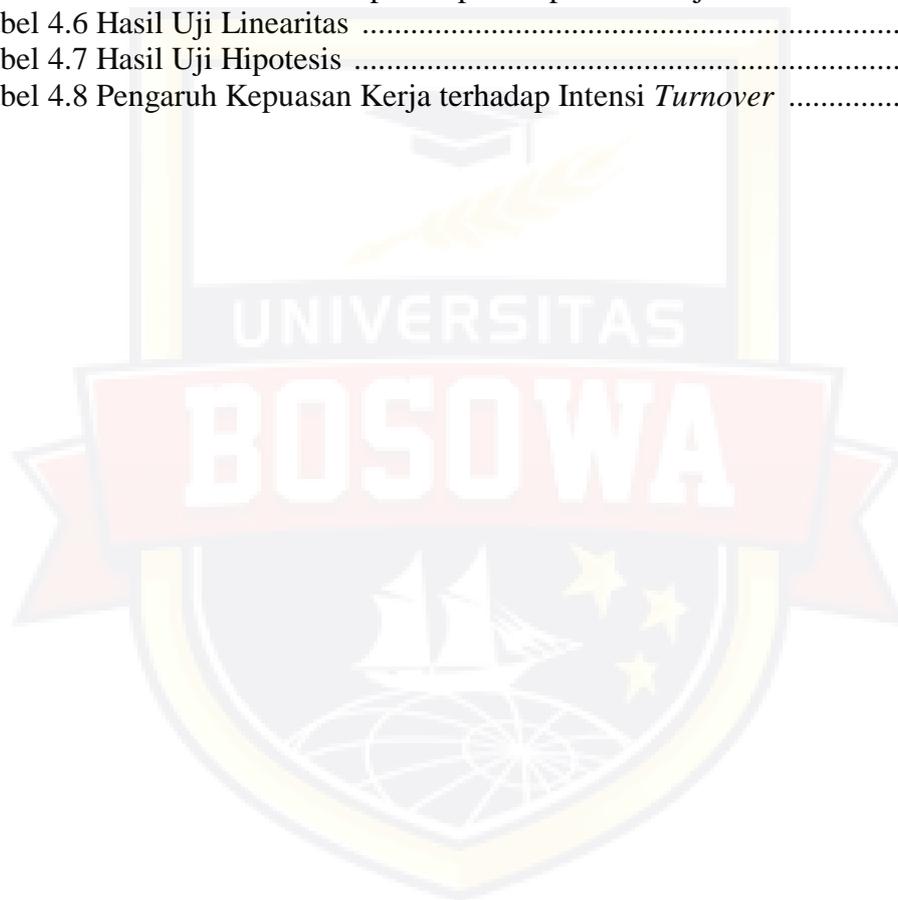
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
2.1 Intensi <i>Turnover</i>	11
2.1.1 Definisi Intensi <i>Turnover</i>	11
2.1.2 Aspek Intensi <i>Turnover</i>	12
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	13
2.1.4 Dampak Intensi <i>Turnover</i>	15
2.1.5 Pengukuran Intensi <i>Turnover</i>	16
2.2 Kepuasan Kerja.....	18
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	18
2.2.2 Aspek Kepuasan Kerja.....	20
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.2.4 Dampak Kepuasan Kerja	26
2.2.5 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	28
2.3 Generasi-Z	30
2.4 Kerangka Konseptual.....	31
2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar	31
2.4.2 Bagan	33
2.5 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Pendekatan Penelitian.....	34
3.2 Variabel Penelitian.....	34
3.3 Definisi Variabel.....	35
3.3.1 Definisi Konseptual	35

3.3.2	Definisi Operasional	35
3.4	Populasi dan Sampel	36
3.4.1	Populasi	36
3.4.2	Sampel	37
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel	37
3.5	Teknik Pengumpulan Data	39
3.5.1	Skala Intensi <i>Turnover</i>	39
3.5.2	Skala Kepuasan Kerja	40
3.6	Uji Instrumen	42
3.6.1	Alat Ukur Siap Sebar	42
3.6.2	Uji Validitas	42
3.6.3	Uji Reliabilitas	44
3.7	Teknik Analisis Data	44
3.7.1	Analisis Deskriptif	45
3.7.2	Uji Asumsi	45
3.7.3	Analisis Uji Hipotesis	46
3.8	Jadwal Penelitian	47
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1	Hasil Analisis	48
4.1.1	Hasil Analisis Deskriptif Demografi	48
4.1.2	Hasil Analisis Deskriptif Variabel	52
4.1.3	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi.....	55
4.1.4	Hasil Analisis Uji Asumsi	71
4.1.5	Hasil Analisis Uji Hipotesis	73
4.2	Pembahasan	74
4.2.1	Pembahasan Hasil Deskriptif Variabel	74
4.2.2	Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	81
4.2.3	Limitasi Penelitian	84
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran	86
	DAFTAR PUSTAKA	86
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	93

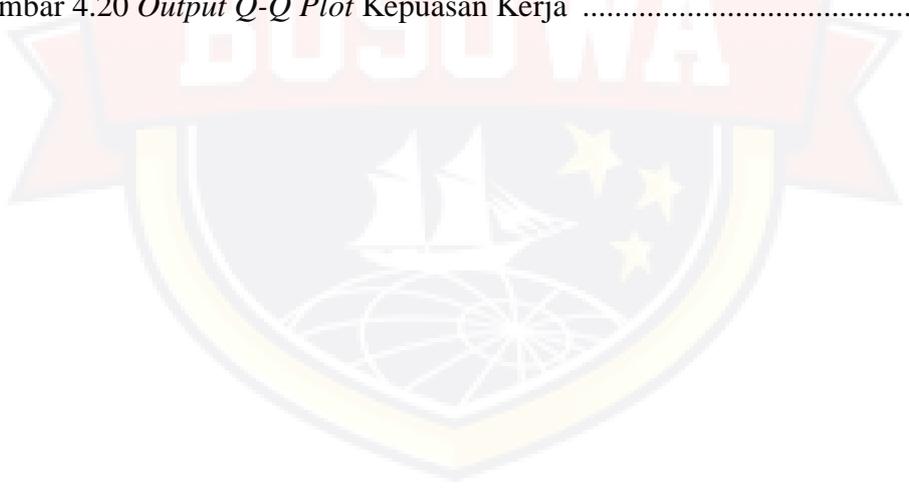
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> skala Intensi <i>Turnover</i>	40
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> skala Kepuasan Kerja	41
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Intensi <i>Turnover</i>	52
Tabel 4.2 Hasil Kategorisasi Intensi <i>Turnover</i>	53
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.4 Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Aspek Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis	73
Tabel 4.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i>	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4.2 Diagram Subjek Berdasarkan Usia	49
Gambar 4.3 Diagram Subjek Berdasarkan Status Karyawan	49
Gambar 4.4 Diagram Subjek Berdasarkan Masa Kerja	50
Gambar 4.5 Diagram Subjek Berdasarkan Jabatan	50
Gambar 4.6 Diagram Subjek Berdasarkan Status Pernikahan	52
Gambar 4.7 Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar 4.8 Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Usia	56
Gambar 4.9 Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Status Karyawan	57
Gambar 4.10 Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Masa Kerja	58
Gambar 4.11 Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Jabatan	59
Gambar 4.12 Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> Berdasarkan Status Pernikahan	62
Gambar 4.13 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Gambar 4.14 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia	64
Gambar 4.15 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Karyawan	65
Gambar 4.16 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja	66
Gambar 4.17 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Jabatan	68
Gambar 4.18 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Pernikahan	70
Gambar 4.19 <i>Output Q-Q Plot</i> Intensi <i>Turnover</i>	72
Gambar 4.20 <i>Output Q-Q Plot</i> Kepuasan Kerja	72



LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	94
Lampiran 2 Data Penelitian.....	102
Lampiran 3 Uji Validitas.....	107
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	113
Lampiran 5 Demografi.....	115
Lampiran 6 Demografi Kategorisasi.....	118
Lampiran 7 Uji Asumsi.....	127
Lampiran 8 Uji Hipotesis.....	129



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 terkait ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja merujuk pada individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, khususnya sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena alasan ini, organisasi perlu mengatur sumber daya manusia, termasuk karyawan untuk memperoleh tujuannya secara efektif dan efisien, melalui proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan, yang berkesinambungan untuk mempertahankan karyawan potensial dan mampu bersaing tanpa merugikan perusahaan.

Suardi, Ramlan, & Reskiana (2022) memaparkan bahwa Kota Makassar merupakan ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak di salah satu pulau di Indonesia bagian timur. Kota Makassar juga termasuk salah satu kota terbesar di Indonesia dan dikenal sebagai kota metropolitan, sehingga merupakan hal yang wajar jika banyak dijumpai berbagai kawasan industri, perhotelan, restoran, pusat perbelanjaan, perkantoran, dan lain sebagainya. Dikarenakan hal tersebutlah membuat banyak masyarakat yang tinggal di pedesaan atau bahkan di luar kota lainnya berdatangan ke Kota Makassar untuk mencari lowongan atau lapangan pekerjaan.

Saat ini, di dalam organisasi atau perusahaan, terdapat karyawan dari berbagai kelompok usia dan berbagai generasi yang berbeda. Utami & Siswanto (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa Generasi-Z merupakan generasi yang dominan dalam populasi Indonesia saat ini, dengan total 75.49 juta jiwa atau sekitar 27.94%. Generasi ini diproyeksikan akan mendominasi keseluruhan tenaga kerja Indonesia pada tahun 2025, dengan jumlah yaitu sebesar 77%. Sementara itu berdasarkan data yang diperoleh dari BPS Sulawesi Selatan (2021), diketahui bahwa jumlah penduduk yang merupakan angkatan kerja dengan rentang usia 15 – 29 tahun yang di dalamnya merupakan Generasi-Z dan berdomisili di Kota Makassar berjumlah sekitar 976.497 jiwa. Diketahui bahwa jumlah ini cukup banyak dan dalam beberapa tahun ke depan akan bertambah serta mendominasi lingkungan kerja.

Bencsik, Horvath, & Juhaz (2016) mengemukakan bahwa Generasi-Z merujuk pada kelompok yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010. Generasi-Z dianggap sebagai generasi yang individual, mudah terjun ke dalam dunia kerja, dan memiliki ambisi yang besar. Aggarwal, dkk (2022) menyebutkan bahwa pada tahun 2020, Generasi-Z diprediksi akan lebih banyak dibandingkan dengan Generasi Milenial dan kemungkinan besar akan mendominasi tempat kerja di tahun-tahun yang akan mendatang. Tidak seperti generasi sebelumnya di tempat kerja, karyawan Generasi-Z tidak segan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya saat ini untuk mencari perusahaan atau organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai kerjanya.

Berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh Dwidienawati & Gandasari (2018) menyatakan bahwa Generasi-Z di Indonesia merupakan generasi yang lebih realistis dibandingkan dengan Generasi-Y, hal ini karena Generasi-Z lahir dan tumbuh pada masa resesi yang membuat Generasi-Z lebih realistis dibandingkan dengan Generasi-Y yang lebih optimis. Generasi-Z juga kurang memiliki kepercayaan diri untuk menerima atau mengambil pekerjaan jangka panjang. Namun, Generasi-Z juga dikenal takut menerima pekerjaan jangka pendek. Sehingga dari pernyataan tersebut, diketahui bahwa Generasi-Z sering menunjukkan rasa ragu ketika harus berkomitmen dengan pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Deloitte (*The Deloitte Global 2022 Generasi-Z & Millennial Survey*), didapatkan hasil sebanyak 32% dari Generasi-Z dan sebanyak 39% dari Generasi Milenial menyatakan bahwa *work life balance* menjadi prioritas utama generasi tersebut untuk bekerja. Selain itu, hal yang menjadi prioritas Generasi-Z dan Generasi Milenial dalam bekerja yaitu peluang menimba ilmu atau melakukan pekerjaan untuk mengoptimalkan kemampuan dirinya. Terdata sebanyak 29% Generasi-Z dan Generasi Milenial yang menyatakan hal tersebut. Sementara gaji menempati urutan ketiga, yaitu sebanyak 24% Generasi-Z dan sebanyak 27% Generasi Milenial mempertimbangkan gaji yang lebih tinggi atau manfaat finansial lainnya sebagai faktor penting saat bekerja. Pertimbangan lain untuk Generasi-Z dan Generasi Milenial meliputi budaya positif, peluang untuk berkembang, pencarian makna dalam pekerjaan, dan fleksibilitas dalam budaya kerja.

Fenomena saat ini, banyak Generasi-Z yang seringkali melakukan perpindahan tempat kerja dalam waktu yang singkat. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Miller (2019) dengan melibatkan 632 karyawan berusia 18-38 tahun (Generasi-Y dan Generasi-Z), ditemukan bahwa karyawan Generasi-Z memiliki ciri-ciri yang cenderung menyebabkan ketidakpuasan kerja serta dorongan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Di sisi lain, survei yang dilakukan oleh Jobplanet (2017) menemukan bahwa dibandingkan dengan Generasi-X dan Generasi-Y, karyawan Generasi-Z memiliki tingkat loyalitas terendah terhadap pekerjaan. Sebanyak 57,3% dari total responden Generasi-Z memutuskan untuk pindah kerja setelah bekerja selama setahun.

Keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan secara cepat akan berdampak terhadap organisasi atau perusahaan. Banyak faktor yang dapat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Hal ini berawal dari ketidakpuasan yang dirasakan selama bekerja, ataupun pekerjaan yang dikerjakan secara monoton juga akan berdampak pada kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan. Akumulasi dari semua rasa ketidaknyaman yang dirasakan oleh karyawan ini akan memicu karyawan tersebut untuk berkeinginan mencari pekerjaan lain. Hal ini yang disebut sebagai intensi *turnover* atau *turnover intention*.

Mello (2014) menjelaskan bahwa *turnover* adalah istilah yang mengacu pada fenomena karyawan yang meninggalkan perusahaan atau organisasinya. *Turnover* didefinisikan sebagai karyawan yang meninggalkan organisasi baik secara sukarela ataupun tidak dalam jangka waktu tertentu. Perilaku karyawan

yang keluar dari perusahaan secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan biaya operasional dan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan. Ngo-Henha (2018) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai niat individu untuk keluar dari organisasi atau perusahaan, baik itu berhenti maupun berpindah pada organisasi atau perusahaan lain dalam waktu dekat dan merupakan keinginan yang sudah dipikirkan dan direncanakan.

Toly (2001) mengemukakan bahwa intensi *turnover* perlu dianggap sebagai fenomena dan perilaku yang signifikan dalam lingkup perusahaan, baik itu dari perspektif individu atau sosial. Hal ini dikarenakan keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan atau organisasi lain memiliki dampak besar bagi perusahaan itu sendiri dan karyawan yang bersangkutan. Arianto & Syihabudhin (2018) berpendapat bahwa intensi *turnover* akan berdampak negatif terhadap perusahaan karena kondisi tersebut bisa menyebabkan ketidakstabilan dalam tenaga kerja, produktivitas pegawai yang menurun, suasana kerja yang terganggu, dan meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Merujuk pada langkah awal pengumpulan data yang dilakukan peneliti, yaitu dengan melakukan wawancara kepada 20 orang Generasi-Z yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak yang berdomisili di Kota Makassar dengan masa kerja 1 – 5 tahun dari berbagai bidang pekerjaan, antara lain bidang perbankan, pemasaran, keuangan, *IT*, seni, pariwisata, teknologi & digital, serta teknik & industri. Dengan pertanyaan seputar aspek yang terdapat pada skala intensi *turnover*, diketahui bahwa terdapat 4 responden yang menyatakan tidak memiliki pemikiran untuk keluar atau mencari pekerjaan lain, serta

terdapat 1 responden yang menyatakan bahwa tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaannya saat ini.

Beberapa karyawan menjelaskan bahwa mereka memiliki keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain, ini terkait dengan situasi yang ada di perusahaan atau bahkan dengan kondisi pribadi dari karyawan itu sendiri. Terdapat 6 responden yang menyatakan bahwa memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya, karena merasa tidak sesuai dengan pekerjaannya saat ini, Selanjutnya terdapat 5 responden yang menyatakan bahwa sering mencari lowongan pekerjaan lain di saat jam kerja dan membandingkan pekerjaannya dengan tempat lain, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Kemudian terdapat 4 responden yang menyatakan bahwa sudah sejak lama ingin berhenti dan pindah dari perusahaan atau organisasinya saat ini bekerja, karena beberapa alasan diantaranya karena gaji yang rendah, tidak adanya kenaikan jabatan, beban kerja yang cukup berat, dan komunikasi yang kurang baik, namun mereka memilih untuk tetap bertahan saat ini karena alasan ekonomi dan susah nya mencari pekerjaan baru. Melalui hasil wawancara yang telah dilaksanakan, teridentifikasi bahwa generasi-Z memiliki keinginan untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain atau disebut dengan intensi *turnover* dikarenakan beberapa faktor penyebab.

Dapat disimpulkan bahwa saat karyawan merasa ingin meninggalkan pekerjaannya di suatu perusahaan atau organisasi, maka karyawan akan membuat keputusan apakah akan terus bekerja di sana atau memilih untuk

pergi dan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai. Diketahui bahwa karyawan yang secara konsisten ingin keluar dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja bisa menyebabkan kurangnya motivasi, absensi yang tinggi, dan penurunan kinerja karyawan.

Hasil dari pengambilan data awal tersebut mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Foster, Lonial, & Shastri (2011) di mana dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi serta tingginya frustrasi karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi akan menimbulkan tingginya kecenderungan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, dan hal tersebut dapat memunculkan keinginan yang tinggi pada karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi.

Samad, Muchiri, & Shahid (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkat kepuasan atau sejauh mana seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaan atau tugas yang sedang dijalankan. Kepuasan kerja juga merupakan sebuah situasi emosional yang bersifat menyenangkan atau memuaskan berdasarkan penilaian pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja di sini berperan penting untuk mempertahankan karyawan, meminimalisir intensi *turnover* dalam sebuah perusahaan atau organisasi, serta kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Tingkat kepuasan setiap karyawan bervariasi tergantung pada sistem dan nilai yang dianut oleh karyawan tersebut. Pada tingkat tertentu, kepuasan kerja dapat menghalangi karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Jika karyawan

merasa puas dengan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, maka mereka cenderung akan bertahan pada perusahaan atau organisasi tersebut meskipun tidak semua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja terpenuhi, misalnya aspek gaji, tunjangan, rekan kerja, atau promosi. Serta karyawan yang merasa puas dengan perusahaan mereka cenderung menunjukkan keterikatan atau komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan tersebut.

Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, akan berpengaruh pada pencapaian kinerja pribadi, kelompok, dan organisasi. Azeez, Jayeoba, & Adeoye (2016) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan, kualitas atasan, benefit dan kompensasi, promosi jenjang karir secara berkala, pengadaan pengembangan, komunikasi yang konstruktif antara manajemen dengan staf, serta perlakuan setara untuk semua anggota perusahaan.

Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya, mereka akan memberikan empat jenis tanggapan yang berbeda. Tanggapan-tanggapan tersebut meliputi opsi untuk keluar dari perusahaan (*exit*), memberikan saran atau masukan (*voice*), tetap setia dalam harapan perbaikan situasi (*loyalty*), serta mengabaikan kondisi yang buruk dalam perusahaan (*neglect*). Ibrahim, Hilar, & Kaliappen (2016) menyatakan hal sebaliknya, yaitu apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugas dengan dedikasi tinggi, yang akhirnya dapat mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Kedua pernyataan di atas mengindikasikan

bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka memiliki dampak terhadap intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Sudarmiani (2018) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* pada CV Surya Nedika Isabella, Kawedanan Magetan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susilo & Satria (2019), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka kecenderungan untuk berpindah pekerjaan atau intensi *turnover* akan meningkat, dan sebaliknya.

Berangkat dari beberapa pendapat dan latar belakang, serta fenomena yang telah disebutkan, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar”.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini memiliki kontribusi dalam menambah wawasan dalam ranah psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai kepuasan kerja, intensi *turnover*, serta Generasi-Z.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai referensi bagi perusahaan dalam memahami tingkat kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z, sehingga dapat membantu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan para karyawan dan mengurangi intensi *turnover* di lingkungan kerja. Tidak hanya itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat untuk mengkaji variabel kepuasan kerja dan intensi *turnover*.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Intensi *Turnover*

2.1.1 Definisi Intensi *Turnover*

Ajzen (2005) mendefinisikan intensi sebagai niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. Dayaksini & Hudaniah (2003) mengemukakan bahwa intensi dapat diartikan sebagai niat individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Mathis & Jackson (2009) mendefinisikan *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi atau perusahaannya, yang dimana posisi dan pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain.

Irvianti & Verina (2015) menyatakan bahwa *turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. Dalam hal ini dapat menjadi sebuah masalah yang serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, dan berpengalaman. Sehingga diyakini bahwa hal tersebut dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan atau organisasi. Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah niat atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dengan keinginan mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai.

Cotton (1986) menjabarkan intensi *turnover* sebagai persepsi individu mengenai kemungkinan meninggalkan atau menetap pada sebuah organisasi. Branham (2012) menyatakan bahwa intensi *turnover* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa intensi *turnover* merupakan sebuah niat atau keinginan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan serta mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan keinginan atau norma yang dianutnya.

2.1.2 Aspek Intensi Turnover

Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dari intensi *turnover*, diantaranya:

a. *Thinking of Quitting* (Adanya Pemikiran untuk Keluar)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya yang diawali dari perasaan tidak puas akan pekerjaannya sehingga karyawan berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. *Intention to Search for Alternatives* (Adanya Keinginan untuk Mencari Alternatif Pekerjaan Lain)

Mencerminkan adanya keinginan individu untuk mencari pekerjaan yang baru di perusahaan lain. Keinginan tersebut dapat terjadi karena karyawan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.

c. *Intention to Quit* (Adanya Keinginan untuk Mengundurkan Diri)

Mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya. Karyawan yang memiliki niat untuk keluar biasanya terjadi pada karyawan yang telah menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Intensi *Turnover*

a. *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)

Kang, Gold, & Kim (2012) mendefinisikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja, dimana karyawan dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menjelaskan *job insecurity* sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat dari adanya sesuatu yang mengancam pekerjaannya. Apabila karyawan menghadapi tekanan yang besar di tempat kerja, maka hal ini dapat memunculkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain.

Moslem & Sary (2021) dalam hasil penelitiannya yang dilakukan pada karyawan Kaltim Post Samarinda menemukan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja memiliki total pengaruh terhadap intensi *turnover* yaitu sebesar 50,08%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *job insecurity* atau ketidakamanan kerja terhadap intensi *turnover* pada

karyawan Kaltim Post Samarinda. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin besarnya ketidakamanan kerja yang dirasakan akan semakin besar pula tingkat intensi *turnover*.

b. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Alias, dkk (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi. Ketidakpuasan kerja akan menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpikir untuk pindah dan mencari pekerjaan lain. Sedangkan, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini, maka karyawan akan tinggal lebih lama di organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan menunjukkan yang terbaik atas apa yang dilakukannya dalam pekerjaan atau berkinerja lebih baik agar misi, tujuan, dan sasaran organisasi setiap tahun dapat tercapai.

c. *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)

Alias, dkk (2018) mengemukakan bahwa jika karyawan terlibat dengan pekerjaannya, maka karyawan berkecenderungan untuk memiliki respon yang baik seperti gembira, senang dan bersemangat terhadap pekerjaannya, sehingga meminimalisir intensi *turnover* karyawan. Sementara itu, karyawan yang tidak terlibat dengan pekerjaannya akan memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Misalnya, jika seorang karyawan merasa

tidak terlibat secara kognitif dan merasa tidak aman di tempat kerja, hal ini akan memengaruhi *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* yang baik akan menjadi alasan bagi karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi.

2.1.4 Dampak Intensi *Turnover*

a. Kinerja Karyawan

Holzer, Stoll, & Wissoker (2004) mengemukakan bahwa intensi *turnover* akan berdampak pada *performance* atau kinerja karyawan. Dalam hal ini baik kinerja secara hasil, maupun perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan merefleksikan intensi *turnover* yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaannya. Carraher & Bentler (2008) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang buruk dalam sebuah perusahaan dapat ditandai dengan proses pencarian kerja baru di internet oleh karyawan tersebut, penyalahgunaan cuti sakit, dan juga penggunaan waktu istirahat yang lebih lama.

b. Ketidakhadiran (Absen)

Iskandar & Rahadi (2021) menjelaskan bahwa karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Fitri (2017) yang menyimpulkan bahwa intensi *turnover* memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap ketidakhadiran. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat intensi *turnover* pegawai maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

c. Motivasi

Gomes (2003) menjelaskan bahwa motivasi dapat meliputi faktor-faktor individual dan organisasional, motivasi yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan faktor organisasional meliputi gaji, keamanan pekerjaan, hubungan antar sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Sa'diyah, Irawati, & Faidal (2017) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan cenderung akan memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini disebabkan adanya pikiran dan stimuli internal yang menyebabkan perilaku pada karyawan yang berakibat pada ketidakpuasan karyawan di tempat kerja.

2.1.5 Pengukuran Intensi *Turnover*

a. *Turnover Intention Scale-6* (TIS-6)

Bothma & Roodt (2013) mengemukakan bahwa *Turnover Intention Scale-6* (TIS6) diadaptasi dari skala 15 item yang awalnya dikembangkan oleh Roodt (2004). Untuk meningkatkan keandalan tanggapan, niat sebagai perilaku harus diukur dalam

jangka waktu yang wajar setelah menerima suatu posisi dalam suatu perusahaan. Contoh item yang termasuk dalam *Turnover Intention Scale-6* (TIS-6) adalah: 'Seberapa sering Anda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan Anda?' dan 'Seberapa sering Anda menantikan hari lain di tempat kerja?'

b. *Turnover Intention Scale-14* (TIS 14)

Ardiansyah & Hidayah (2021) menjelaskan bahwa *Turnover Intention Scale-14* (TIS-14) dikembangkan oleh Jacobs & Roodt pada tahun 2007 dengan tiga aspek utama yaitu aspek personal, organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Jumlah item *Turnover Intention Scale-14* (TIS-14) sebanyak 12 item, 7 item favorable dan 5 item unfavorable dengan *cronbach alpha* sebesar 0.831. Terdapat empat pilihan jawaban, 1 (Sangat Tidak Sesuai/STS), 2 (Tidak Sesuai/ TS), 3 (Sesuai/ S), 4 (Sangat Sesuai/ SS). Salah satu contoh item yang termasuk dalam *Turnover Intention Scale-14* (TIS-14) adalah: "Saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini".

c. *Turnover Intention Scale*

Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) menyusun sebuah skala berdasarkan tahap-tahap intensi *turnover* yang terdiri dari tiga aspek. Skala intensi *turnover* ini berbentuk skala likert dan terdiri dari lima alternatif jawaban (1=Sangat tidak setuju, 5=Sangat setuju). Skor minimum adalah 3 dan skor maksimum 15.

Skor yang lebih tinggi menunjukkan niat yang lebih tinggi untuk berhenti dari suatu pekerjaan.

Skala *intention turnover* yang dikembangkan oleh Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) telah banyak digunakan sebagai salah satu teknik pengumpulan data dalam sebuah penelitian.

Adapun salah satu contohnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fadli, Adriansyah, & Rahmah (2022) yang berjudul Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian Intensi *Turnover* yang disusun oleh Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) untuk mengukur tingkat intensi *turnover* individu, yang kemudian diadaptasi sehingga terdiri dari 42 butir item.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda di dalam pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaan seseorang. Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu mengenai pekerjaannya, yang dihasilkan berdasarkan evaluasi terhadap karakteristiknya yang bersifat luas. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya.

Sutrisno (2009) memaparkan dua definisi dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, serta harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita yang dirasakan. Kedua, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Dariyo (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sebuah sikap atau pandangan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Hal ini berarti kepuasan kerja seorang individu bergantung pada bagaimana penilaian atau persepsi individu yang bersangkutan terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah pekerjaan yang dilakukan membuat individu merasa puas atau bahkan pekerjaan yang dilakukan membuat individu merasa tidak puas. Penilaian atau

persepsi ini bersifat individual, dalam artian antara individu yang satu dengan individu lainnya berbeda.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan, maupun terhadap tiap-tiap aspek dalam pekerjaannya sebagai penilaian yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya yang mengarahkannya pada tingkah laku tertentu.

2.2.2 Aspek Kepuasan Kerja

Spector (1997) menyatakan bahwa terdapat sembilan aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (*job satisfaction*), yaitu:

a. *Pay* (Gaji)

Aspek gaji merupakan sejumlah upah yang diterima oleh karyawan ataupun adanya kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan yang dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

b. *Promotion* (Promosi)

Promosi dalam hal ini merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan

karir selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki jenjang karir yang jelas akan berdampak pada produktivitas karyawan, karena karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menunjukkan potensi terbaik untuk mendapatkan kesempatan promosi.

c. *Supervision* (Supervisi/Atasan)

Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. Umumnya penelitian yang telah banyak dilakukan sebelumnya mendapatkan hasil bahwa kepuasan karyawan meningkat bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami karyawannya, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawannya.

d. *Benefits* (Tunjangan)

Kepuasan terhadap tunjangan yaitu sejauh mana perusahaan dapat memberikan kompensasi di luar gaji pokok kepada karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi atau mempertahankan kinerja para karyawan agar produktivitas yang dihasilkan selalu maksimal.

e. *Contingent Rewards* (Imbalan Kontingen)

Kepuasan terhadap imbalan yang diberikan bagi kinerja yang dianggap bagus. Imbalan diberikan oleh perusahaan sebagai tanda

penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja karyawan, karyawan tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya.

f. *Operating Procedure* (Prosedur Kerja)

Prosedur kerja berkaitan dengan sistem birokrasi tempat karyawan bekerja. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai peraturan yang terlalu rumit maka karyawan cenderung merasa tidak puas pada pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, karyawan akan merasa lebih puas apabila sistem birokrasi perusahaan dinilai mudah.

g. *Co-workers* (Rekan Kerja)

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai dimana kepuasan karyawan yang berkaitan dengan hubungan atau relasi dengan rekan kerja

h. *Nature of Work* (Pekerjaan Itu Sendiri)

Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai dimana kepuasan karyawan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas,

kesempatan untuk menyibukkan diri, tanggung jawab, otonomi, dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

i. *Communication* (Komunikasi)

Komunikasi dalam perusahaan atau organisasi merupakan pergerakan alur informasi antar karyawan. Aspek ini digunakan untuk mengukur sampai di mana kepuasan karyawan terhadap hubungan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Apabila komunikasi dalam perusahaan berjalan dengan lancar, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Akan tetapi, jika komunikasi dalam pekerjaan berjalan tidak lancar, karyawan akan mengalami ketidakpuasan kerja.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

a. *Job Stress* (Stres Kerja)

Hee, dkk (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa stress kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terdapat banyak penyebab stres kerja, misalnya dukungan organisasi yang tidak mencukupi dalam penyediaan alat yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efisien akan menghasilkan tingkat stres yang lebih tinggi. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka akan semakin besar kemungkinan karyawan merasa tidak bahagia dan tidak puas dengan pekerjaannya.

b. *Lack of Communication* (Kurangnya Komunikasi)

Hee, dkk (2018) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan kegiatan manajemen yang mendasar dalam setiap organisasi karena sangat penting bagi karyawan untuk menerima informasi yang benar mengenai pekerjaannya. Kurangnya komunikasi atau komunikasi yang buruk dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan karena karyawan cenderung merasa diabaikan dalam lingkungan kerjanya. Adapun lingkungan kerja yang memburuk dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan intensi *turnover* karyawan yang tinggi.

c. *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menarik dan mendukung sangat penting untuk kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga karyawan pada berbagai tugas dan bekerja secara efektif. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat berdasarkan karakteristik seperti upah yang kompetitif, hubungan saling percaya antara karyawan dan manajemen, kesetaraan dan keadilan untuk semua orang, dan beban kerja yang masuk akal dengan tujuan yang menantang namun dapat dicapai.

d. *Supervision* (Pengawasan)

Luthans (2010) menjabarkan bahwa pengawasan merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang cukup penting. Terdapat dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, kepedulian atasan terhadap bawahan misalnya memberikan nasehat dan bantuan, berkomunikasi secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Kedua, kesempatan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

e. *Work Group* (Kelompok Kerja)

Luthans (2010) menjelaskan bahwa sifat kelompok kerja atau sebuah tim memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja setiap individu atau karyawan. Pada umumnya rekan kerja atau anggota dari sebuah tim yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana bagi masing-masing karyawan. Kelompok kerja atau sebuah tim dapat berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, dan juga dapat memberikan saran.

f. *Pay* (Gaji)

Luthans (2010) menjabarkan bahwa upah atau gaji diakui sebagai salah satu faktor yang signifikan dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu seseorang untuk mencapai kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga dapat berperan dalam memberikan

kepuasan kebutuhan tingkat atas. Setiap individu atau karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan dari bagaimana manajemen memandang kontribusi karyawan terhadap organisasi. Karyawan akan merasa puas jika mendapat gaji yang sesuai dengan kontribusinya terhadap organisasi.

2.2.4 Dampak Kepuasan Kerja

a. Komitmen Organisasi

Rosyidah, Fadah, & Tobing (2018) dalam penelitiannya terhadap responden yang didominasi oleh pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi dan memiliki arah yang positif. Dalam artian apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun maka akan menurunkan komitmen organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) memaparkan hasil yang sama, dengan mayoritas responden laki-laki berusia 25-35 tahun dengan masa kerja kurang dari 1 tahun menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan komitmen organisasi, dengan artian semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak pada semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

b. Intensi *Turnover*

Parashakti & Apriani (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerja atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD PT Daya Eka Samudera Jakarta yang telah dilakukannya, tingginya *turnover intention* yang terjadi pada karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta disebabkan karena banyak karyawan mengeluh merasa tidak puas bekerja di perusahaan tersebut. karena pihak atasan tidak memberikan dukungan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan selama bekerja.

Antari (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi akan mampu menurunkan tingkat *turnover intention* atau intensi *turnover* pada karyawan. Dalam hal ini tingkat *turnover intention* karyawan Losari Sunset Hotel Bali lebih banyak dipengaruhi oleh adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen Losari Sunset Hotel Bali belum mampu memberikan kepuasan yang sesuai sehingga menimbulkan tingginya *turnover intention* pada karyawan.

c. Kinerja Karyawan

Wijaya (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh

karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, hubungan kerja, dan lain-lain.

Sausan, Nasution, & Sabrina (2021) dalam penelitian yang dilakukannya di PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan menjelaskan bahwa pada salah satu divisi terdapat karyawan yang merasakan kepuasan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga kinerjanya meningkat dan ingin selalu bekerja pada perusahaan ini, namun ada juga karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang diberikan perusahaan atas kinerjanya. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan akan membuat kinerja karyawan tersebut menurun, juga karyawan akan merasa bahwa pihak perusahaan tidak efektif dalam memonitoring dan melakukan evaluasi.

2.2.5 Pengukuran Kepuasan Kerja

a. *Job Description Index (JDI)*

Hanisch (1992) memaparkan bahwa skala pengukuran *Job Description Index (JDI)* dikembangkan oleh Smith, Kendall, & Hulin. Dalam penggunaan skala *Job Description Index (JDI)*,

masing-masing karyawan diberikan berupa daftar pertanyaan mengenai pekerjaan saat ini maupun jabatannya saat ini yang dirasakan sangat baik ataupun sangat buruk. Skala *Job Description Index* (JDI) terdiri dari lima aspek yaitu pekerjaan, supervisi, imbalan, rekan kerja, dan promosi. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh karyawan dengan jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

b. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ)

Weiss, Dawis, England, & Lofquist (1967) mengembangkan kuesioner mengenai kepuasan kerja yang disebut *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). MSQ menggunakan daftar 20 pertanyaan yang terbagi menjadi item versi pendek dan item versi panjang. Item versi pendek MSQ menggunakan skala likert dengan 5 poin (1 “sangat tidak puas dengan aspek pekerjaan saya”, 2 “tidak puas dengan aspek pekerjaan saya”, 3 “tidak dapat memutuskan apakah saya puas atau tidak puas dengan aspek pekerjaan saya”, 4 “puas dengan aspek pekerjaan saya” dan 5 “sangat puas dengan aspek pekerjaan saya”).

Tanggapan item dijumlahkan atau dirata-ratakan untuk membuat skor total. Semakin rendah skor, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Sedangkan item versi panjang MSQ terdiri dari 100 pertanyaan yang membentuk 20 subskala yang menilai kepuasan dimana dua puluh item ini merupakan ukuran kepuasan kerja umum yang sering digunakan

c. *Job Satisfaction Survey (JSS)*

Spector (1985) mengemukakan bahwa *Job Satisfaction Survey* (JSS) mengukur sembilan aspek kepuasan kerja. Instrumen tersebut berisi 36 item dan menggunakan format skala peringkat yang dijumlahkan, di mana individu menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap setiap item. *Job Satisfaction Survey (JSS)* ini paling populer untuk instrumen kepuasan kerja. Masing-masing dari sembilan subskala berisi empat item, dan total skor kepuasan dapat dihitung dengan menggabungkan semua 36 item.

Setiap item terdiri dari pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable* mengenai setiap aspek yang hendak diukur. Responden diminta untuk memilih satu dari enam pilihan jawaban yang sesuai dengan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap setiap item. Masing-masing dari sembilan subskala *Job Satisfaction Survey (JSS)* diberi skor dengan menggabungkan respons terhadap keseluruhan itemnya.

2.3 Generasi-Z

Dewanto, Ayuningtyas, & Muslimah (2021) menjelaskan bahwa teori generasi atau *theory of generations or sociology of generations* pertama kali diutarakan oleh seorang sosiologis yang berasal dari Hungaria bernama Karl Mannheim dalam sebuah esai berjudul "*The Problem of Generations*" pada tahun 1923. Semenjak munculnya Teori Generasi hingga saat ini dikenal beberapa generasi dengan istilah *Baby Boomers*, Generasi-X, Generasi-Y dan

Generasi-Z. Seemiller & Grace (2018) mengemukakan bahwa Generasi Z lahir pada tahun 1995 – 2010.

Mutte (2004) menjelaskan bahwa individu yang termasuk dalam Generasi-Z dapat ditandai dengan pergantian cenderung cepat dalam lingkungan kerja. Generasi-Z akan siap untuk perubahan mendadak jika Generasi-Z tidak menyukai sesuatu seperti tempat kerja, Generasi-Z hidup dalam ritme yang lebih cepat dari generasi sebelumnya. Merupakan hal yang wajar bagi Generasi-Z untuk berganti tempat kerja karena Generasi-Z tidak ingin terjebak di satu tempat.

2.4 Kerangka Konseptual

2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar

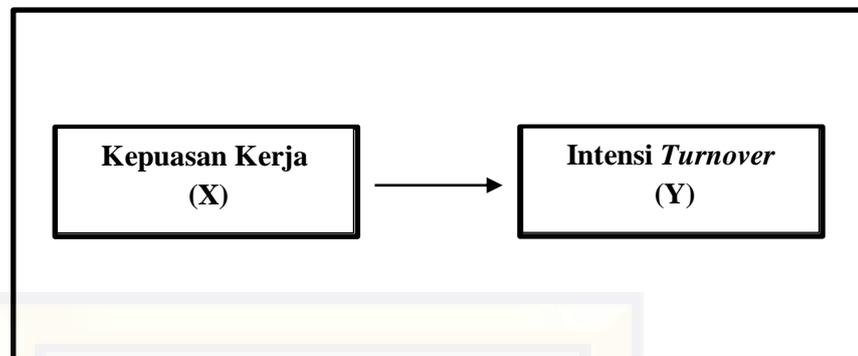
Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Saat ini di dalam sebuah perusahaan terdiri dari beberapa generasi, yang salah satunya termasuk Generasi-Z. Generasi-Z dipilih menjadi subjek pada penelitian ini dikarenakan Generasi-Z menjadi generasi yang mendominasi jumlah penduduk di Indonesia dan diprediksi akan mendominasi angkatan kerja. Berdasarkan beberapa penelitian, diketahui bahwa Generasi-Z merupakan generasi yang tidak memiliki keyakinan untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka panjang, dan juga seringkali melakukan perpindahan tempat kerja dalam waktu yang singkat. Hal ini dikarenakan Generasi-Z tidak segan untuk meninggalkan pekerjaannya

saat ini demi mencari pekerjaan yang sejalan dengan nilai yang dianutnya.

Keinginan karyawan untuk berpindah dan mencari pekerjaan lain menjadi tantangan bagi perusahaan atau organisasi yang akan memberikan dampak kepada perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola karyawannya dengan baik agar terhindar dari dampak buruk yang akan dihasilkan jika banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah dan mencari pekerjaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini terkait gaji, promosi, rekan kerja, dan sebagainya.

Pentingnya peneliti mengambil judul ini karena peneliti tertarik dengan Generasi-Z yang nantinya akan mendominasi total angkatan kerja namun diketahui bahwa generasi ini memiliki intensi yang besar untuk berpindah ke perusahaan lain. Sehingga hal ini menjadi permasalahan yang harus bisa dihadapi oleh perusahaan. Dengan adanya kerangka pikir ini, maka tujuan yang akan dilakukan oleh peneliti akan semakin jelas karena telah terkonsep terlebih dahulu.

2.4.2 Bagan



Keterangan:

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

→ : Pengaruh

2.5 Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam studi ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti yaitu metode pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) menguraikan bahwa metode penelitian kuantitatif dimanfaatkan untuk menginvestigasi suatu populasi atau sampel tertentu. Proses pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan acak. Selanjutnya, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang sebelumnya. Data yang telah terkumpul diolah dengan pendekatan kuantitatif atau analisis statistik, dengan tujuan utama yaitu untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

3.2 Variabel Penelitian

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa variabel penelitian merujuk pada segala bentuk hal yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki, guna memperoleh informasi terkait hal tersebut dan akhirnya menyimpulkan temuan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan, yaitu:

- a. Variabel Independen yang merupakan variabel stimulus, prediktor, atau dalam bahasa Indonesia biasa disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau kemunculan variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah Kepuasan Kerja (X).

- b. Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel *output*, konsekuen, dan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Intensi *Turnover* (Y).

3.3 Definisi Variabel

3.3.1 Definisi Konseptual

a. Intensi *Turnover*

Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) memaparkan bahwa intensi *turnover* adalah niat atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini dengan keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai.

b. Kepuasan kerja

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai perasaan setiap individu terhadap pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda di dalam pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaan seseorang.

3.3.2 Definisi Operasional

a. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu keinginan dan pemikiran karyawan Generasi-Z untuk berhenti bekerja atau memutuskan hubungan dengan perusahaannya saat ini untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Intensi *turnover* dalam

penelitian ini diukur dengan menggunakan skala intensi *turnover* yang telah dikonstruksi sebelumnya oleh Debora (2018) berdasarkan teori yang dikemukakan Mobley, Horner, & Hollingworth (1978) dengan beberapa aspek, yaitu: *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit*.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu sikap dari karyawan Generasi-Z yang merefleksikan bagaimana perasaannya mengenai pekerjaan, baik itu secara menyeluruh dan dari berbagai sudut pekerjaannya. Perasaan tersebut bisa mencakup rasa suka atau kepuasan terhadap pekerjaan, serta ketidaksukaan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang telah dikonstruksi sebelumnya oleh Magista (2019) berdasarkan teori Spector (1997) dengan beberapa aspek, yaitu: *pay*, *promotion*, *supervision*, *fringe benefits*, *contingent rewards*, *operating condition*, *coworkers*, *nature of work*, dan *communication*.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2013) menjelaskan populasi merupakan lingkup umum yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi dan ditarik kesimpulannya. Konsep populasi tidak hanya terbatas pada

jumlah subjek yang ada dalam penelitian, tetapi mencakup seluruh atribut yang melekat pada objek atau subjek tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Generasi-Z di Kota Makassar dengan masa kerja ≥ 1 tahun, dengan jumlah keseluruhan yang tidak diketahui secara pasti oleh peneliti.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa sampel merujuk pada bagian dari seluruh jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam hal ini, sampel sebagai segmen yang dapat mencerminkan seluruh populasi secara keseluruhan. Ketika populasi berukuran besar, dan peneliti sulit untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebbagian dari keseluruhan populasi karyawan Generasi-Z di Kota Makassar. Penentuan sampel menggunakan tabel *Isaac Michael* pada taraf kesalahan 5% dan mengacu pada kategori populasi tidak terhingga sehingga sampel dalam penelitian ini minimal sebanyak 349 responden.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan Generasi-Z yang berada di Kota Makassar yang jumlah keseluruhannya tidak diketahui pasti oleh peneliti. Sehingga hal tersebut membuat peneliti perlu melakukan pengambilan sampel untuk mewakili populasi penelitian. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability*

sampling. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa pendekatan *non-probability sampling* adalah metode di mana setiap subjek dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa teknik *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan melibatkan pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan khusus yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Laki-laki dan Perempuan
- b. Usia 15 – 28 tahun
- c. Merupakan seorang karyawan/karyawati di Kota Makassar
- d. Masa kerja ≥ 1 tahun

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa langkah penting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data yang memiliki tujuan utama untuk memperoleh data. Kegagalan dalam memahami teknik pengumpulan data dapat menyebabkan peneliti tidak berhasil memperoleh data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penyebaran instrumen penelitian kepada responden.

Azwar (2013) menjelaskan bahwa instrumen penelitian adalah skala penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitiannya secara lebih mudah dan teratur. Tujuan dari pengumpulan data

ini adalah untuk mengungkap fakta-fakta terkait variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menerapkan skala psikologi atau skala *likert* yang melibatkan skala kepuasan kerja dan intensi *turnover*.

3.5.1 Skala Intensi *Turnover*

Skala Intensi *turnover* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala intensi *turnover* yang sebelumnya telah dikonstruksi oleh Siska Debora (2018) dengan merujuk pada teori Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,89. Skala ini merupakan skala *likert* dengan 14 item dan 4 alternatif respon jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pada pernyataan *favorable* respon Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, respon Setuju (S) diberi nilai 3, respon Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan respon Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1, sebaliknya pada pernyataan *unfavorable*, respon Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, respon Setuju (S) diberi nilai 2, respon Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan respon Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

No	Aspek	Indikator	No Item		Total
			F	UF	
1	<i>Thinking of quitting</i>	Adanya pemikiran untuk meninggalkan organisasi	4,8,13	2,9	5
		Adanya keinginan mencari pekerjaan alternative	14	-	1
2	<i>Intention to</i>	Mencari	1,5,11	12	4

	<i>search for alternatives</i>	pekerjaan alternatif			
		Mengevaluasi pekerjaan yang susah didapatkan	-	10	1
3	<i>Intention to quit</i>	Keinginan untuk meninggalkan organisasi	6,7	3	3
	Total		9	5	14

Tabel 3.1 Blue Print skala Intensi Turnover

3.5.2 Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala kepuasan kerja yang sebelumnya telah diadaptasi oleh Fita Magista (2019) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Spector (1997). Skala ini memiliki reliabilitas 0,99 dan rentang nilai validitas itemnya sebesar 2,06 – 12,15. Skala ini merupakan skala likert dengan 30 item dan 5 alternatif respon jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pada pernyataan *favorable* respon Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 5, respon Sesuai (S) diberi nilai 4, respon Netral (N) diberi nilai 3, respon Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 2, dan respon Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1, sebaliknya pada pernyataan *unfavorable*, respon Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1, respon Sesuai (S) diberi nilai 2, respon Netral (N) diberi nilai 3, respon Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 4, dan respon Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 5.

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
			F	UF	
1	<i>Pay</i>	Kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya.	1, 23	8, 15	4
2	<i>Promotion</i>	Kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi.	9, 16, 27	2	4
3	<i>Supervision</i>	Kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan managerial.	-	10, 17	2
4	<i>Fringe Benefits</i>	Kepuasan-kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, hiburan, dan bentuk fasilitas lain.	11, 18	3, 24	4
5	<i>Contingent Rewards</i>	Kepuasan pada penghargaan yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui, dan apresiasi.	-	19, 26	2
6	<i>Operanting Conditions</i>	Kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan.	-	4, 20, 25	3
7	<i>Coworkers</i>	Kepuasan pada rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.	5	12, 28	3
8	<i>Nature of Work</i>	Kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.	13, 22, 29	6	4
9	<i>Communication</i>	Kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagi informasi di dalam organisasi.	7	14, 21, 30	4
Total					30

Tabel 3.2 Blue Print skala Kepuasan Kerja

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Alat Ukur Siap Sebar

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala siap sebar. Pada skala intensi *turnover* digunakan skala yang sebelumnya telah dikonstruksi oleh Siska Debora (2018) dengan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978). Sementara pada skala kepuasan kerja digunakan skala yang telah dikonstruksi sebelumnya oleh Fita Magista (2019) yang merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Spector (1997).

3.6.2 Uji Validitas

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek, dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak. Azwar (2013) menjabarkan bahwa validitas skala psikologi harus dapat dibuktikan melalui struktur dimensi, aspek perilaku, serta bunyi item-itemnya sesuai dengan konstruk dan atribut yang akan diukur.

a. Validitas Isi

Uji Validitas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Azwar (2017) menyatakan bahwa validitas artinya sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi

ukurannya. Penelitian ini akan menggunakan uji validitas isi diantaranya ialah uji validitas tampak guna mengetahui kesesuaian isi dari item yang akan digunakan.

Pengujian skala kepuasan kerja dan skala intensi *turnover* yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan subjek yaitu karyawan generasi-Z. Sebelum menyebar skala, peneliti melakukan percobaan item skala terlebih dahulu kepada 5 orang karyawan generasi-Z. Hasil dari reviewer tersebut diketahui bahwa terkait isi dan bahasa dari setiap item dalam kedua skala dapat dipahami dengan baik oleh responden.

b. Validitas Konstruk

Azwar (2017) menjelaskan bahwa validitas konstruk membuktikan apakah hasil pengukuran yang diperoleh melalui aitem-aitem tes berkorelasi tinggi dengan konstruk teoritik yang mendasari penyusunan tes tersebut. Validitas konstruk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengungkapkan berperilaku dari variabel yang hendak diukurnya. Validitas konstruk yang digunakan yaitu analisis faktor konfirmatori (*CFA*) dengan bantuan program *Lisrel* yang mengacu pada nilai *T-value* > 1.96 dan nilai *RMSEA* < 0.05 .

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan pada variabel kepuasan kerja dengan total item sebanyak 30, diketahui bahwa semua item valid dan tidak ada item yang gugur. Begitupun pada

variabel intensi *turnover* dengan total item sebanyak 14, diketahui bahwa semua item valid dan tidak ada item yang gugur.

3.6.3 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah hasil suatu pengukuran akan tetap memiliki persamaan data walaupun diberikan dalam jangka waktu yang berbeda. Karakter reliabel mengacu pada konsistensi hasil alat tes. Azwar (2017) mengemukakan bahwa koefisien reliabilitas berada pada rentang angka 0 sampai 1,00. Semakin mendekati angka 1 maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

Penentuan untuk melihat tingkat reliabilitas suatu alat ukur yaitu dengan melihat seberapa besar nilai *Cronbach's Alpha* dari hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Item	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.928	30	Reliabel
Intensi <i>Turnover</i>	0.952	14	Reliabel

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

3.7 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa analisis data merupakan langkah-langkah sistematis dalam mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi. Langkah-langkah ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, penguraian menjadi unit-unit yang lebih kecil, penyusunan sintesis, pengenalan pola, pemilihan informasi yang relevan dan perlu untuk dipelajari, serta akhirnya merumuskan

kesimpulan agar data tersebut dapat dengan mudah dipahami, baik oleh peneliti sendiri maupun orang lain.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa metode analisis deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk memahami sifat dan hubungan yang mendalam antara dua variabel. Metode ini dilakukan melalui pengamatan terhadap aspek-aspek tertentu secara lebih rinci. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui demografi responden, gambaran umum terkait variabel, serta tingkat kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar.

3.7.2 Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data dalam persamaan regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dengan metode yang digunakan yaitu *Kolmogorof-Smirnov* dengan melihat *Q-Q plots* untuk melakukan pengecekan apakah data memiliki distribusi yang normal atau tidak. Indikasi data terdistribusi normal dapat dilihat dari pola titik-titik pada *Q-Q plots* yang berkumpul pada satu garis.

b. Uji Linearitas

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa linearitas adalah suatu asumsi penting dalam analisis regresi, karena menguji apakah antara variabel X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Apabila tidak linear, maka analisis regresi tidak bisa diteruskan.

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan melalui analisis variansi (ANOVA). Data yang diuji dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi $> 0,05$.

3.7.3 Analisis Uji Hipotesis

Analisis ini merupakan tahapan terakhir dalam pengujian. Untuk menganalisis data yang terkait dengan penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi. Dalam analisis ini, teknik yang digunakan adalah model regresi linear sederhana, di mana data dianalisis untuk mengungkapkan hubungan linear antara dua variabel yang ada dalam penelitian, dengan satu variabel dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya. Untuk menghitung koefisien korelasi, peneliti memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25. Dalam kerangka penelitian ini, hipotesis yang akan diuji meliputi:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar.

H_1 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar.

3.8 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal atau perencanaan waktu untuk penelitian ini yaitu sekitar bulan Februari - Agustus 2023, seperti pada tabel di bawah ini:

Uraian Kegiatan	Waktu						
	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus
Penyusunan Proposal							
Pengambilan Data							
Analisis Data Penelitian							
Penyusunan Laporan							
Ujian Hasil							



BAB IV

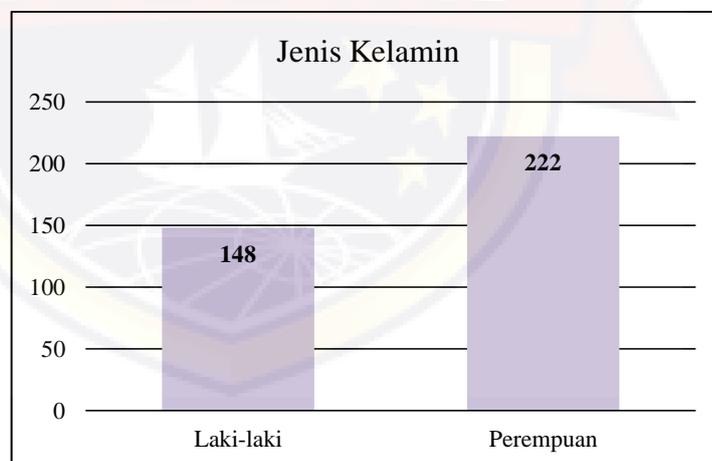
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

Hasil analisis berisi gambaran persebaran data dan juga hasil uji pada data hasil penelitian yang telah dilakukan. Jumlah responden yang turut atau ikut berpartisipasi pada penelitian ini berjumlah 370 orang yang merupakan karyawan Generasi-Z yang bekerja di berbagai perusahaan/organisasi di Kota Makassar. Selanjutnya, akan diuraikan gambaran secara umum subjek penelitian berdasarkan data demografi responden serta hasil analisis.

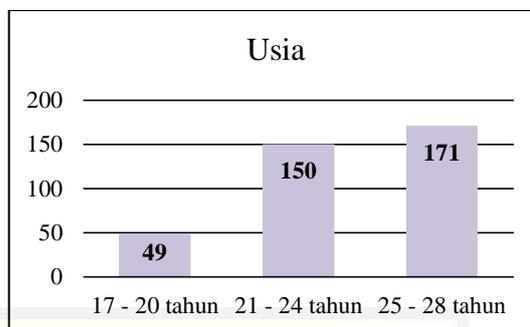
4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Demografi

a. Jenis Kelamin

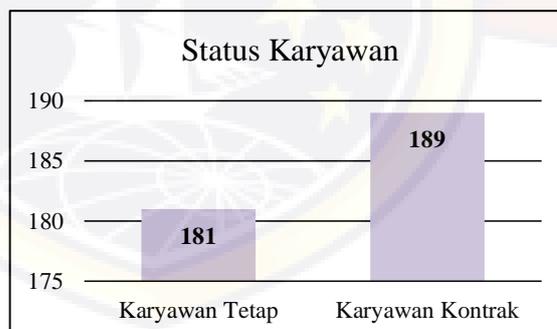


Gambar 4.1 Diagram Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram di atas, terlihat bahwa dari total 370 responden dalam penelitian ini, terdapat 148 orang (40%) dengan jenis kelamin laki-laki, dan terdapat 222 (60%) orang dengan jenis kelamin perempuan.

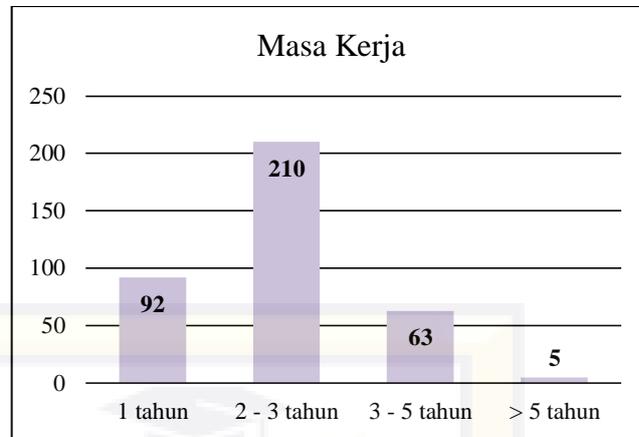
b. Usia**Gambar 4.2 Diagram Subjek Berdasarkan Usia**

Berdasarkan diagram di atas, responden digolongkan berdasarkan tiga rentang usia, yaitu usia 17 – 20 tahun, 21 – 24 tahun, dan 25 – 28 tahun. Responden dengan rentang usia 17 – 20 tahun berjumlah 49 orang (13.2%), 21 – 24 tahun berjumlah 150 orang (40.5%), dan 25 - 28 tahun berjumlah 171 orang (46.2%).

c. Status Karyawan**Gambar 4.3 Diagram Subjek Berdasarkan Status Karyawan**

Berdasarkan diagram di atas, responden terbagi berdasarkan status karyawan tetap dan status karyawan kontrak. Responden yang merupakan karyawan tetap berjumlah 181 orang (48.9%), dan responden yang merupakan karyawan kontrak berjumlah 189 orang (51.1%).

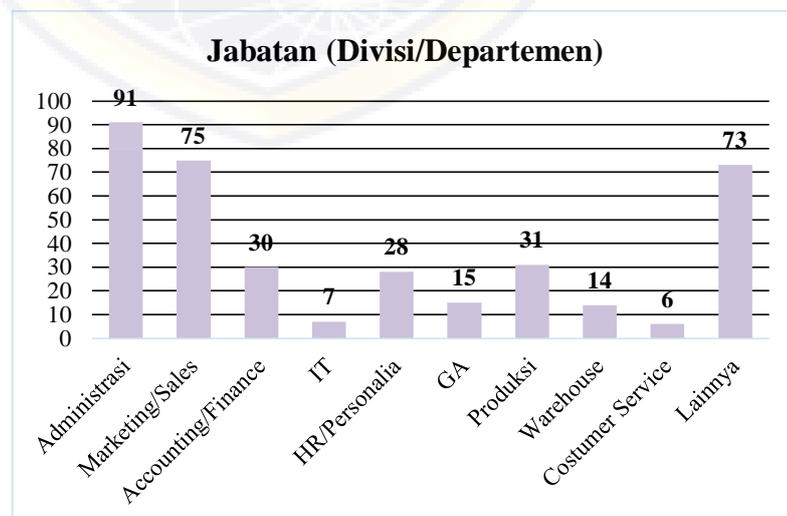
d. Masa Kerja



Gambar 4.4 Diagram Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan diagram di atas, responden terbagi berdasarkan masa kerja 1 tahun, 2 – 3 tahun, 3 – 5 tahun, serta > 5 tahun. Responden dengan masa kerja 1 tahun berjumlah 92 orang (24.9%), masa kerja 2 – 3 tahun berjumlah 210 orang (56.8%), masa kerja 3 – 5 tahun berjumlah 63 orang (17.0%), dan masa kerja > 5 tahun berjumlah 5 orang (1.4%).

e. Jabatan (Divisi/Departemen)

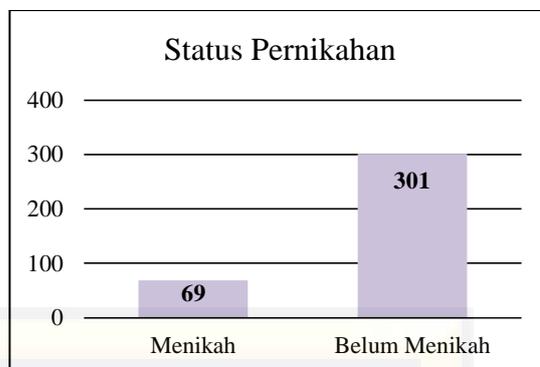


Gambar 4.5 Diagram Subjek Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan diagram di atas, responden terbagi berdasarkan jabatan (divisi/departemen), yaitu administrasi, *marketing/sales*, *accounting/finance*, *IT*, HR/personalia, GA, produksi, *warehouse*, *costumer service*, dan lainnya. Pada pilihan lainnya ini, berisikan responden yang menuliskan jabatan (divisi/departemen) di luar dari apa yang telah disebutkan di atas, yaitu *coach*, mekanik, operator mesin jahit, *food & beverage*, teknisi, spesialis departemen, pramuniaga, dan diketahui terdapat banyak responden menuliskan jabatan karyawan, dan jabatan *staff* sehingga tidak bisa dimasukkan ke dalam pilihan jabatan (divisi/departemen) yang telah disebutkan di atas, dan oleh karena itu terdapat banyak responden pada pilihan lainnya ini.

Diketahui bahwa responden pada bagian administrasi berjumlah sebanyak 91 orang (24.6%), bagian *marketing/sales* berjumlah sebanyak 75 orang (20.3%), bagian *accounting/finance* berjumlah sebanyak 30 orang (8.1%), bagian *IT* berjumlah sebanyak 7 orang (1.9%), bagian HR/personalia berjumlah sebanyak 28 orang (7.6%), bagian GA berjumlah sebanyak 15 orang (4.1%), bagian produksi berjumlah sebanyak 31 orang (8.4%), bagian *warehouse* berjumlah sebanyak 14 orang (3.8%), bagian *costumer service* berjumlah sebanyak 6 orang (1.6%), dan responden dengan jabatan (divisi/departemen) lainnya selain yang telah disebutkan berjumlah sebanyak 73 orang (19.7%).

f. Status Pernikahan



Gambar 4.6 Diagram Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan diagram di atas, responden terbagi berdasarkan status menikah dan belum menikah. Responden dengan status menikah berjumlah 69 orang (18.6%), dan responden dengan status belum menikah berjumlah 301 orang (81.4%).

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

a. Intensi *Turnover*

	N	Min	Max	Mean	SD
Intensi <i>Turnover</i>	370	35	47	40.39	2.526

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Intensi *Turnover*

Analisis deskriptif tingkat skor dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Microsoft Excel* dan juga SPSS versi 25. Berdasarkan tabel distribusi skor di atas, diketahui bahwa data yang diolah berjumlah 370. Didapatkan nilai minimum sebesar 35 serta nilai maksimum sebesar 47. Dari perolehan data tersebut, maka diketahui bahwa nilai *mean* yaitu 40.39 dan nilai standar deviasi yaitu 2.526. Dengan demikian, diperoleh kategorisasi tingkat skor sebagai berikut.

Batas Kategorisasi	Interval	Frekuensi	Keterangan
$X > \bar{X} + 1,5 SD$	$X > 44.17$	41	Sangat Tinggi
$\bar{X} + 0,5 SD < X \leq \bar{X} + 1,5 SD$	$41.65 < X \leq 44.17$	78	Tinggi
$\bar{X} - 0,5 SD < X \leq \bar{X} + 0,5 SD$	$39.13 < X \leq 41.65$	158	Sedang
$\bar{X} - 1,5 SD < X \leq \bar{X} - 0,5 SD$	$36.61 < X \leq 39.13$	75	Rendah
$X < \bar{X} - 1,5 SD$	$X < 36.61$	18	Sangat Rendah

Ket: SD = Standar Deviasi, \bar{X} = Rata-rata

Tabel 4.2 Hasil Kategorisasi Intensi Turnover

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kategorisasi tingkat skor pada variabel intensi *turnover* terbagi atas lima, yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, serta sangat rendah. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa intensi *turnover* pada kategori sangat tinggi terdapat sebanyak 41 orang, kategori tinggi terdapat sebanyak 78 orang, kategori sedang terdapat sebanyak 158 orang, kategori rendah terdapat sebanyak 75 orang, sementara pada kategori sangat rendah terdapat sebanyak 18 orang.

b. Kepuasan Kerja

	N	Min	Max	Mean	SD
Kepuasan Kerja	370	58	102	80.01	9.184

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel distribusi skor di atas, diketahui bahwa data yang diolah berjumlah 370. Dengan nilai minimum sebesar 58 dan nilai maksimum sebesar 102. Dari perolehan data tersebut, maka diketahui bahwa nilai mean yaitu 80.01 dan nilai standar deviasi yaitu 9.184. Dengan demikian, diperoleh kategorisasi tingkat skor sebagai berikut.

Batas Kategorisasi	Interval	Frekuensi	Keterangan
$X > \bar{X} + 1,5 SD$	$X > 93.78$	6	Sangat Tinggi
$\bar{X} + 0,5 SD < X \leq \bar{X} + 1,5 SD$	$84.60 < X \leq 93.78$	72	Tinggi
$\bar{X} - 0,5 SD < X \leq \bar{X} + 0,5 SD$	$75.41 < X \leq 84.60$	173	Sedang
$\bar{X} - 1,5 SD < X \leq \bar{X} - 0,5 SD$	$66.23 < X \leq 75.41$	110	Rendah
$X < \bar{X} - 1,5 SD$	$X < 66.23$	9	Sangat Rendah

Ket: SD = Standar Deviasi, \bar{X} = Rata-rata

Tabel 4.4 Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kategorisasi tingkat skor variabel kepuasan kerja terbagi atas lima, yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, serta sangat rendah. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada kategori sangat tinggi terdapat 6 orang, kategori tinggi terdapat 72 orang, kategori sedang terdapat 173 orang, kategori rendah terdapat 110 orang, sementara pada kategori sangat rendah terdapat 9 orang.

	N	Min	Max	Mean	SD
<i>Pay</i>	370	4	19	10.85	4.204
<i>Promotion</i>	370	4	20	10.71	4.032
<i>Supervision</i>	370	2	10	4.88	2.541
<i>Fringe Benefits</i>	370	4	19	9.68	4.268
<i>Contingent Rewards</i>	370	2	10	4.54	2.449
<i>Operanting Conditions</i>	370	3	15	6.35	3.305
<i>Coworkers</i>	370	3	15	8.22	3.342
<i>Nature of Work</i>	370	4	10	4.23	2.522
<i>Communication</i>	370	4	19	10.11	4.533
<i>Valid N (listwise)</i>	370				

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Aspek Kepuasan Kerja

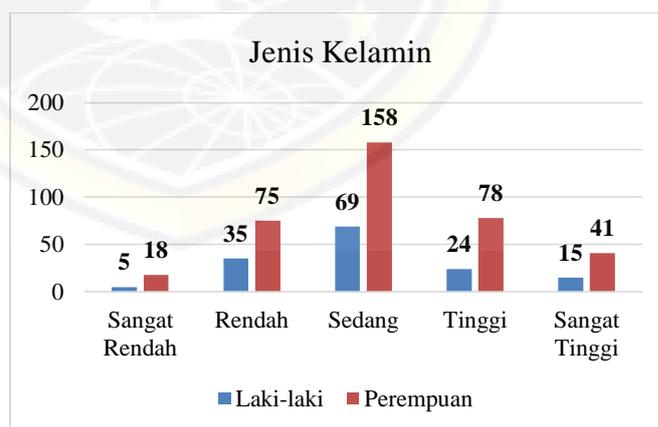
Berdasarkan tabel *output* di atas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki 9 aspek, yaitu *pay*, *promotion*, *supervision*, *fringe*

benefits, contingent rewards, operanting condition, coworkers, nature of work, dan communication. Tabel di atas menunjukkan nilai *mean* yang berbeda-beda dari setiap aspeknya. Pada aspek *pay* memiliki nilai *mean* sebesar 10.85, aspek *promotion* memiliki nilai *mean* sebesar 10.71, aspek *supervision* memiliki nilai *mean* sebesar 4.88, aspek *fringe benefits* memiliki nilai *mean* sebesar 9.68, aspek *contingent rewards* memiliki nilai *mean* sebesar 4.54, aspek *operanting conditions* memiliki nilai *mean* sebesar 6.35, aspek *coworkers* memiliki nilai *mean* sebesar 8.22, aspek *nature of work* memiliki nilai *mean* sebesar 11.23, dan aspek *communication* memiliki nilai *mean* sebesar 10.11. Sehingga diperoleh nilai *mean* tertinggi yaitu pada aspek *pay*, dan diperoleh nilai *mean* terendah yaitu pada aspek *contingent rewards*.

4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

a. Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Demografi

1. Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Jenis Kelamin

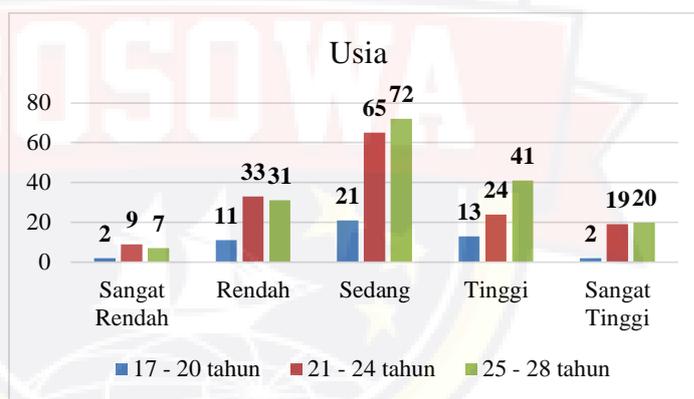


Gambar 4.7 Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis deskriptif variabel intensi *turnover* berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa pada laki-laki,

terdapat 5 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 35 karyawan berada pada kategori rendah, 69 karyawan berada pada kategori sedang, 24 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 15 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Sementara pada perempuan, terdapat 18 karyawan berada pada kategori sangat rendah, 75 karyawan berada pada kategori rendah, 158 karyawan berada pada kategori sedang, 78 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 41 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

2. Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Usia

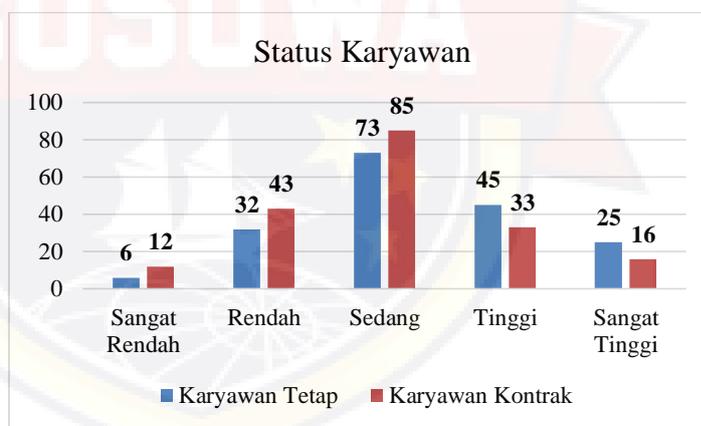


Gambar 4.8 Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Usia

Hasil analisis deskriptif variabel intensi *turnover* berdasarkan usia diketahui bahwa pada usia 17 – 20 tahun, terdapat 2 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 11 karyawan berada pada kategori rendah, 21 karyawan berada pada kategori sedang, 13 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 2 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Responden pada usia 21 - 24 tahun,

terdapat 9 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 33 karyawan berada pada kategori rendah, 65 karyawan berada pada kategori sedang, 24 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 19 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Sementara pada usia 25 - 28 tahun, terdapat 7 karyawan berada pada kategori sangat rendah, 31 karyawan berada pada kategori rendah, 72 karyawan berada pada kategori sedang, 41 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 20 karyawan lainnya berada pada kategori sangat tinggi.

3. Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Status Karyawan

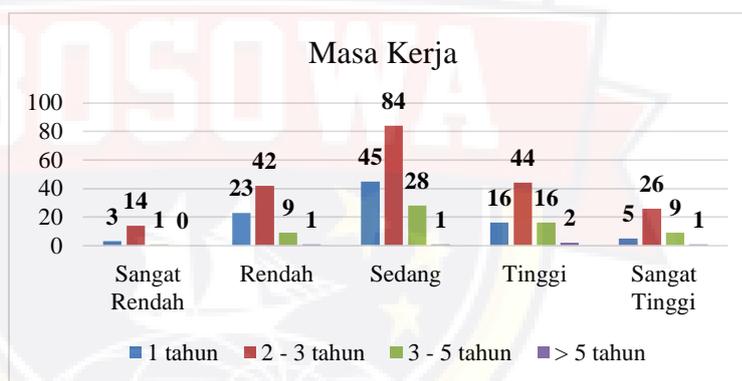


Gambar 4.9 Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Status Karyawan

Hasil analisis deskriptif variabel intensi *turnover* berdasarkan status karyawan digolongkan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak. Diketahui bahwa pada karyawan tetap, terdapat 6 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 32 karyawan berada pada

kategori rendah, terdapat 73 karyawan berada pada kategori sedang, terdapat 45 karyawan berada pada kategori tinggi, serta terdapat 25 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Sementara pada karyawan kontrak, terdapat 12 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 43 karyawan berada pada kategori rendah, terdapat 85 karyawan berada pada kategori sedang, terdapat 33 karyawan berada pada kategori tinggi, serta terdapat 16 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

4. Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Masa Kerja



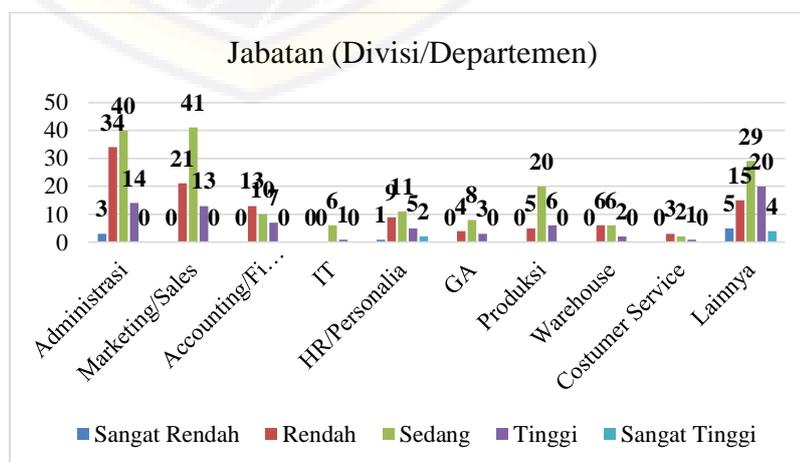
Gambar 4.10 Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Masa Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel intensi *turnover* berdasarkan masa kerja diketahui bahwa pada karyawan dengan masa kerja 1 tahun, terdapat 3 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 23 karyawan berada pada kategori rendah, 45 karyawan berada pada kategori sedang, 16 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 5 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Karyawan dengan masa

kerja 2 – 3 tahun, terdapat 14 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 42 karyawan berada pada kategori rendah, 84 karyawan berada pada kategori sedang, 44 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 26 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

Karyawan dengan masa kerja 3 – 5 tahun, terdapat 1 karyawan pada kategori sangat rendah, 9 karyawan berada pada kategori rendah, 28 karyawan berada pada kategori sedang, 16 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 9 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Dan pada karyawan dengan masa kerja > 5 tahun, terdapat 0 karyawan pada kategori sangat rendah, 1 karyawan pada kategori rendah, 1 karyawan pada kategori sedang, 2 karyawan pada kategori tinggi, serta 1 karyawan pada kategori sangat tinggi.

5. Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Jabatan (Divisi/Departemen)



Gambar 4.11 Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Jabatan

Hasil analisis deskriptif variabel intensi *turnover* berdasarkan jabatan (divisi/departemen) diketahui bahwa pada administrasi terdapat 6 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 12 karyawan berada pada kategori rendah, 41 karyawan berada pada kategori sedang, 18 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 14 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Kemudian pada *marketing/sales*, terdapat 4 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 21 karyawan berada pada kategori rendah, 32 karyawan berada pada kategori sedang, 14 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 4 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

Pada *accounting/finance*, terdapat 0 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 5 karyawan berada pada kategori rendah, 10 karyawan berada pada kategori sedang, 8 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 7 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Pada *IT*, terdapat 0 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 1 karyawan berada pada kategori rendah, 4 karyawan berada pada kategori sedang, 1 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 1 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Pada *HR/personalia*, terdapat 1 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 5 karyawan berada pada kategori rendah, 12 karyawan berada pada kategori sedang, 7 karyawan berada pada

kategori tinggi, serta 3 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

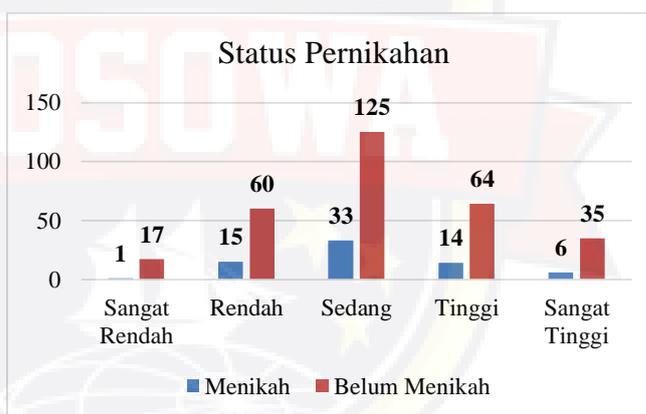
Pada GA, terdapat 0 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 4 karyawan berada pada kategori rendah, 7 karyawan berada pada kategori sedang, 4 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 0 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Pada produksi, terdapat 3 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 8 karyawan berada pada kategori rendah, 14 karyawan berada pada kategori sedang, 2 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 4 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Pada *warehouse*, terdapat 0 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 2 karyawan berada pada kategori rendah, 8 karyawan berada pada kategori sedang, 3 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 1 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

Pada *costumer service*, terdapat 1 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 3 karyawan berada pada kategori rendah, 1 karyawan berada pada kategori sedang, 1 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 0 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Sementara pada pilihan lainnya, berisi responden yang menuliskan jabatan (divisi/departemen) di luar dari yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu *coach*, mekanik, operator mesin jahit, *food & beverage*, teknisi, spesialis

departemen, pramuniaga, dan terdapat banyak responden yang menuliskan karyawan, juga *staff*, oleh karena itu terdapat banyak responden pada pilihan lainnya.

Diketahui bahwa pada pilihan lainnya ini terdapat 3 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 14 karyawan berada pada kategori rendah, terdapat 29 karyawan berada pada kategori sedang, terdapat 20 karyawan berada pada kategori tinggi, serta terdapat 7 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

6. Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Status Pernikahan



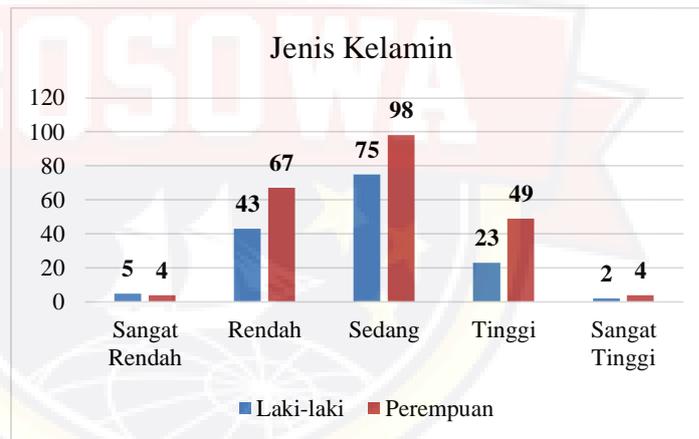
Gambar 4.12 Deskriptif Intensi *Turnover* Berdasarkan Status Pernikahan

Hasil analisis deskriptif variabel intensi *turnover* berdasarkan status pernikahan digolongkan menjadi dua status yaitu menikah dan belum menikah. Diketahui bahwa pada pilihan menikah, terdapat 1 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 15 karyawan berada pada kategori rendah, terdapat 33 karyawan berada pada kategori

sedang, terdapat 14 karyawan berada pada kategori tinggi, serta terdapat 6 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Sementara pada pilihan belum menikah, terdapat 17 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 60 karyawan berada pada kategori rendah, terdapat 125 karyawan berada pada kategori sedang, terdapat 64 karyawan berada pada kategori tinggi, serta terdapat 35 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

b. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Demografi

1. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

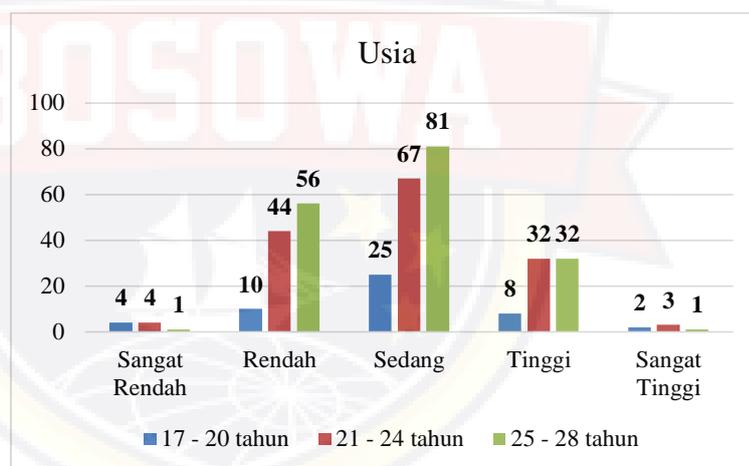


Gambar 4.13 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin yang terbagi menjadi jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Diketahui bahwa pada laki-laki, terdapat 5 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 43 karyawan berada pada kategori rendah, terdapat 75

karyawan berada pada kategori sedang, terdapat 23 karyawan berada pada kategori tinggi, serta terdapat 2 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Sementara pada perempuan, diketahui bahwa terdapat 4 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 67 karyawan berada pada kategori rendah, terdapat 98 karyawan berada pada kategori sedang, terdapat 49 karyawan berada pada kategori tinggi, serta terdapat 4 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

2. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia

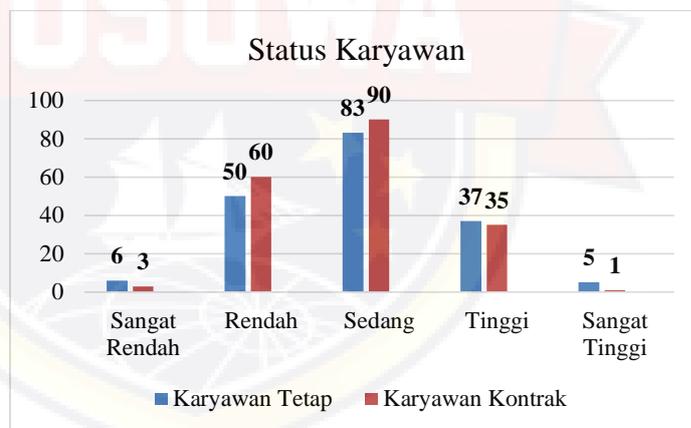


Gambar 4.14 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja berdasarkan usia diketahui bahwa pada usia 17 – 20 tahun, terdapat 4 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 10 karyawan berada pada kategori rendah, 25 karyawan berada pada kategori sedang, 8 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 2 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

Responden pada usia 21 - 24 tahun, terdapat 4 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 44 karyawan berada pada kategori rendah, 67 karyawan berada pada kategori sedang, 32 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 3 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Sementara pada usia 25 - 28 tahun, terdapat 1 karyawan berada pada kategori sangat rendah, 56 karyawan berada pada kategori rendah, 81 karyawan berada pada kategori sedang, 32 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 1 karyawan lainnya berada pada kategori sangat tinggi.

3. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Karyawan

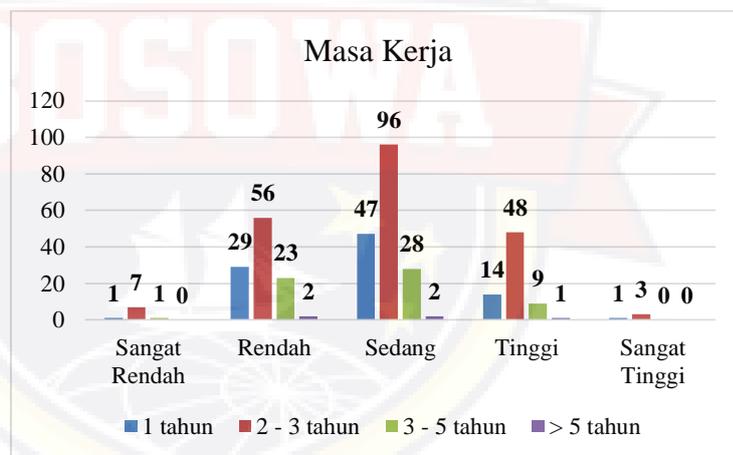


Gambar 4.15 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Karyawan

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja berdasarkan status karyawan yang digolongkan menjadi status karyawan tetap dan karyawan kontrak. Diketahui bahwa pada karyawan tetap, terdapat 6 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 50 karyawan berada pada

kategori rendah, terdapat 83 karyawan berada pada kategori sedang, terdapat 37 karyawan berada pada kategori tinggi, serta terdapat 5 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Sementara pada karyawan kontrak, terdapat 3 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 60 karyawan berada pada kategori rendah, terdapat 90 karyawan berada pada kategori sedang, terdapat 35 karyawan berada pada kategori tinggi, serta terdapat 1 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

4. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja



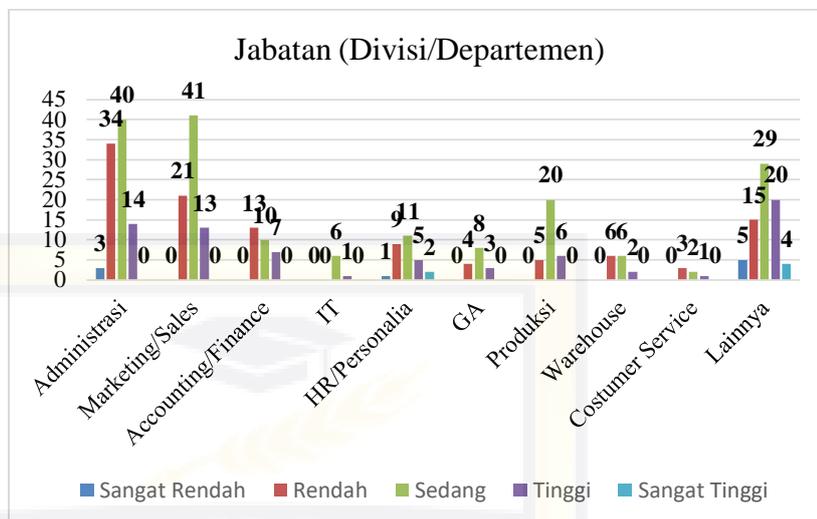
Gambar 4.16 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja berdasarkan masa kerja digolongkan menjadi masa kerja 1 tahun, 2 – 3 tahun, 3 – 5 tahun, dan > 5 tahun. Diketahui bahwa pada karyawan dengan masa kerja 1 tahun, terdapat 1 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 29 karyawan berada

pada kategori rendah, 47 karyawan berada pada kategori sedang, 14 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 1 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Karyawan dengan masa kerja 2 – 3 tahun, terdapat 7 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 56 karyawan berada pada kategori rendah, 96 karyawan berada pada kategori sedang, 48 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 3 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

Pada karyawan yang telah bekerja selama 3 – 5 tahun, terdapat 1 karyawan yang berada dalam kategori sangat rendah, 23 karyawan berada dalam kategori rendah, 28 karyawan berada dalam kategori sedang, 9 karyawan berada dalam kategori tinggi, serta 2 karyawan berada dalam kategori sangat tinggi. Pada karyawan yang telah bekerja > 5 tahun, diketahui bahwa 0 karyawan yang berada dalam kategori sangat rendah, terdapat 2 karyawan yang berada dalam kategori rendah, terdapat 2 karyawan yang berada dalam kategori sedang, terdapat 1 karyawan yang berada dalam kategori tinggi, serta 0 karyawan yang berada dalam kategori sangat tinggi.

5. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Jabatan (Divisi/Departemen)



Gambar 4.17 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Jabatan

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja berdasarkan jabatan (divisi/departemen) diketahui bahwa pada bagian administrasi, terdapat 3 karyawan berada dalam kategori sangat rendah, 34 karyawan dalam kategori rendah, 40 karyawan dalam kategori sedang, 14 karyawan dalam kategori tinggi, serta 0 karyawan berada dalam kategori sangat tinggi. Pada *marketing/sales*, terdapat 0 karyawan berada dalam kategori sangat rendah, 21 karyawan dalam kategori rendah, 41 karyawan dalam kategori sedang, 13 karyawan dalam kategori tinggi, serta 0 karyawan berada dalam kategori sangat tinggi.

Pada *accounting/finance*, terdapat 0 karyawan berada dalam kategori sangat rendah, 13 karyawan masuk dalam kategori rendah, 10 karyawan masuk dalam kategori sedang, 7

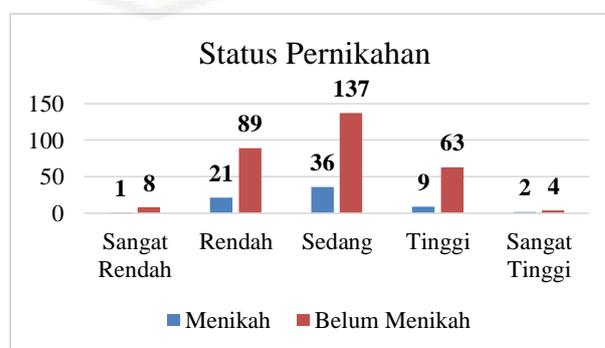
karyawan masuk dalam kategori tinggi, serta 0 karyawan berada dalam kategori sangat tinggi. Pada *IT*, terdapat 0 karyawan dalam kategori sangat rendah, 0 karyawan dalam kategori rendah, 6 karyawan masuk dalam kategori sedang, 1 karyawan masuk dalam kategori tinggi, serta 0 karyawan dalam kategori sangat tinggi. Pada *HR/personalia*, terdapat 1 karyawan yang masuk dalam kategori sangat rendah, 9 karyawan masuk dalam kategori rendah, 11 karyawan masuk dalam kategori sedang, 5 karyawan masuk dalam kategori tinggi, dan 2 karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi.

Pada *GA*, terdapat 0 karyawan dalam kategori sangat rendah, 4 karyawan berada dalam kategori rendah, 8 karyawan berada dalam kategori sedang, 3 karyawan berada dalam kategori tinggi, serta 0 karyawan dalam kategori sangat tinggi. Pada *produksi*, terdapat 0 karyawan dalam kategori sangat rendah, 5 karyawan berada dalam kategori rendah, 20 karyawan berada dalam kategori sedang, 6 karyawan berada dalam kategori tinggi, serta 0 karyawan dalam kategori sangat tinggi. Pada *warehouse*, terdapat 0 karyawan yang berada dalam kategori sangat rendah, 6 karyawan yang termasuk dalam kategori rendah, 6 karyawan termasuk dalam kategori sedang, 2 karyawan termasuk dalam kategori tinggi, serta 0 karyawan dalam kategori sangat tinggi.

Pada *costumer service*, terdapat 0 karyawan dalam kategori sangat rendah, terdapat 3 karyawan pada kategori rendah, terdapat 2 karyawan pada kategori sedang, terdapat 1 karyawan pada kategori tinggi, serta 0 karyawan dalam kategori sangat tinggi. Sementara pada pilihan lainnya, berisi responden yang menuliskan jabatan (divisi/departemen) di luar dari yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu *coach*, mekanik, operator mesin jahit, *food & beverage*, teknisi, spesialis departemen, pramuniaga, dan terdapat banyak responden yang menuliskan karyawan, juga *staff*, oleh karena itu terdapat banyak responden pada pilihan lainnya.

Diketahui bahwa pada pilihan lainnya ini terdapat 5 karyawan berada pada kategori sangat rendah, terdapat 15 karyawan berada pada kategori rendah, terdapat 29 karyawan berada pada kategori sedang, terdapat 20 karyawan berada pada kategori tinggi, serta terdapat 4 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

6. Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Pernikahan



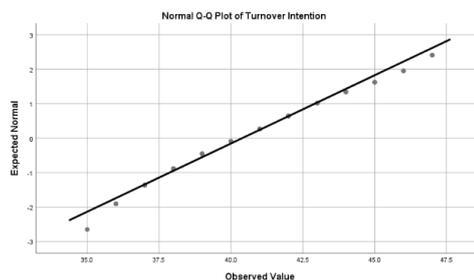
Gambar 4.18 Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Pernikahan

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan yang digolongkan menjadi status menikah dan belum menikah. Diketahui bahwa pada pilihan menikah, terdapat 1 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 21 karyawan berada pada kategori rendah, 36 karyawan berada pada kategori sedang, 9 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 2 karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Sementara pada pilihan belum menikah, terdapat 8 karyawan yang berada pada kategori sangat rendah, 89 karyawan berada pada kategori rendah, 137 karyawan berada pada kategori sedang, 63 karyawan berada pada kategori tinggi, serta 4 karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

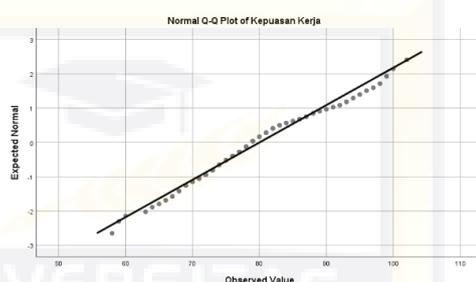
4.1.4 Hasil Analisis Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas sebelum melakukan uji linearitas untuk melihat data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang diterapkan pada penelitian ini ialah dengan melihat visual *output* Q-Q Plot. Jika data terdistribusi normal maka sekumpulan data (titik-titik) harus mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.19 *Output Q-Q Plot Intensi Turnover*



Gambar 4.20 *Output Q-Q Plot Kepuasan Kerja*

b. Uji Linearitas

Variabel	Sig.	<i>Deviation From Linearity</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover	0.000	0.080	Linear

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas data dilakukan untuk melihat keterhubungan yang linear secara signifikan antara variabel yang diuji. Uji linieritas dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dengan melihat standar nilai *deviation from linearity* (>0.05) untuk variabel yang memiliki hubungan linear. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas dengan menggunakan *ANOVA Table* menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar

0.080 yang berarti signifikan dengan nilai signifikansi >0.05 . Sehingga hasil dari uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

4.1.5 Hasil Analisis Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) dengan menggunakan SPSS versi 25. Apabila hasil analisis bernilai > 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Di bawah ini merupakan hipotesis penelitian yang akan diuji:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar.

H_1 = Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar.

Variabel	R	R Square	Sig.	Keterangan
Kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i>	0.830	0.689	0.000	Signifikan

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 (<0.05), yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Nilai R square sebesar 0.689. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi intensi *turnover* sebesar

68.9%. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar diterima.

Variabel	Constant	B	Sig.	Keterangan
Kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i>	207.085	-3.236	0.000	Signifikan

Tabel 4.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel intensi *turnover* sebesar -3.236 dengan nilai *constant* sebesar 207.085. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai (-), hal ini berarti terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar, begitupun sebaliknya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Hasil Deskriptif Variabel

a. Intensi *Turnover*

Tingkat intensi *turnover* karyawan generasi-Z di Kota Makassar rata-rata berada dalam kategori sedang mengarah ke tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan generasi-Z memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini, sedangkan beberapa karyawan generasi-Z lainnya memilih

untuk tetap bertahan pada pekerjaannya saat ini. Samad, Muchiri, & Shahid (2020) menjelaskan indikator perilaku yang dapat mengidentifikasi perbedaan dalam tingkat intensi *turnover* antara lain yaitu kehadiran, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan generasi-Z yang berpartisipasi dalam penelitian ini berstatus sebagai karyawan kontrak. Oleh karena itu penelitian ini lebih menjelaskan terkait karyawan kontrak. Sejalan dengan penelitian ini, Abidin (2019) menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi di Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau (DKRTH) Surabaya yaitu munculnya rasa ketidakpuasan karyawan kontrak tentang pekerjaannya yang hanya melakukan pekerjaan seputar itu saja dan tidak mendapat kenaikan jabatan walaupun kinerja yang dilakukan sudah cukup baik. Sehingga karyawan kontrak tersebut merasa kepuasan kerjanya tidak tercukupi dan mengakibatkan terjadinya *turnover intention*.

Bencsik, Horvath, & Juhaz (2016) mengemukakan bahwa generasi-Z dianggap sebagai generasi yang individual, mudah terjun ke dalam dunia kerja, dan memiliki ambisi yang besar. Mutte (2004) menjelaskan bahwa individu yang termasuk dalam generasi-Z dapat ditandai dengan pergantian cenderung cepat dalam lingkungan kerja. Generasi-Z akan siap untuk perubahan mendadak jika Generasi-Z tidak menyukai sesuatu seperti tempat atau lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diartikan bahwa beberapa karyawan generasi-Z memberikan *respons* yaitu berupa penarikan diri atau meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja, namun beberapa karyawan generasi-Z lainnya memilih untuk tetap tinggal dan bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja karena beberapa alasan atau faktor. Irvianti & Verina (2015) menyatakan bahwa *turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. Dalam hal ini dapat menjadi sebuah masalah yang serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila karyawan yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, dan berpengalaman.

Diketahui bahwa pada hasil kategorisasi intensi *turnover* berdasarkan status pernikahan, karyawan yang sudah menikah rata-rata berada dalam kategori sedang mengarah ke rendah, sedangkan karyawan yang belum menikah rata-rata berada dalam kategori sedang mengarah ke tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki intensi *turnover* yang rendah, begitupun sebaliknya, karyawan yang belum menikah memiliki intensi *turnover* yang tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Novliadi (2007) yang menunjukkan bahwa karyawan yang berstatus menikah cenderung bertahan di tempat kerjanya karena memiliki tanggung jawab yang lebih terhadap keluarganya. Sedangkan karyawan yang belum

menikah cenderung memiliki keinginan yang tinggi untuk berpindah tempat kerja karena mereka ingin mencoba hal-hal baru dan juga ingin mencari tantangan baru.

Branham (2012) menyatakan bahwa intensi *turnover* merujuk pada tingkat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh individu atau karyawan untuk mencari peluang pekerjaan di lokasi lain atau memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan. Dalam penelitian ini, aspek-aspek yang dapat menjelaskan intensi *turnover* yaitu aspek yang dicetuskan oleh Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) yaitu *Thinking of Quitting*, *Intention to Search for Alternatives*, dan *Intention to Quit*.

Terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini berawal dari ketidakpuasan yang dirasakan selama bekerja, ataupun pekerjaan yang dikerjakan secara monoton juga akan berdampak pada kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan. Prawesti & Wikansari (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat membuat individu memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain, diantaranya yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*.

b. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan generasi-Z di Kota Makassar diketahui rata-rata berada dalam kategori sedang mengarah ke

rendah. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa beberapa karyawan generasi-Z mungkin merasa puas dengan aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sedangkan beberapa karyawan generasi-Z lainnya tidak merasa puas dengan aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaannya. Arianto & Syihabudhin (2018) menjelaskan indikator perilaku yang dapat mengidentifikasi perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja ini antara lain yaitu kehadiran, kinerja, keterlibatan, inisiatif, dan juga kerjasama karyawan dalam tim.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif aspek kepuasan kerja dengan melihat nilai *mean* tiap aspeknya, diketahui aspek *pay* (gaji) memiliki nilai *mean* tertinggi, yaitu sebesar 10.85. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden memilih aspek *pay* (gaji) sebagai aspek yang paling berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Suryani, Kuncoro, & Nurjanah (2014) yang menunjukkan aspek *pay* (gaji) secara negatif dan signifikan mempengaruhi intensi *turnover* sebesar 24.7%, sehingga semakin tinggi gaji maka semakin rendah intensi *turnover*. Hasil tersebut turut mendukung hasil penelitian Byrne (2005), yang memaparkan bahwa gaji memberikan kontribusi lebih besar dalam keputusan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan atau memilih untuk keluar dari perusahaan.

Hasil tersebut diketahui sesuai dengan karakteristik karyawan generasi-Z yang kebanyakan berorientasi terhadap gaji yang besar. Pendapat ini didukung oleh pemaparan dari Dwidienawati dan Gandasari (2018) yang menyatakan bahwa generasi-Z di Indonesia bersikap realistis serta membutuhkan keamanan dan stabilitas, sehingga gaji adalah motivasi penting yang mendorong kinerja karyawan generasi-Z. Begitu juga dengan pernyataan Stillman & Stillman (2018) yang mengatakan bahwa sebagian besar generasi-Z menempatkan gaji pada urutan teratas.

Dariyo (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sebuah sikap atau pandangan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja seorang individu atau karyawan bergantung pada bagaimana penilaian atau persepsi individu atau karyawan yang bersangkutan terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah pekerjaan yang dilakukan membuat individu atau karyawan merasa puas atau bahkan membuat individu atau karyawan merasa tidak puas.

Wijono (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat membuat individu atau karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, antara lain bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor di dalam lingkup pekerjaan itu sendiri. Diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada tingkat tertentu memiliki kemampuan untuk mencegah karyawan tersebut meninggalkan

pekerjaannya dan mencari peluang di tempat lain. Jika karyawan di perusahaan tersebut merasakan kepuasan, mereka cenderung akan tetap berada dalam perusahaan meskipun tidak semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi, misalnya aspek gaji, tunjangan, rekan kerja, atau promosi.

Saputra & Andani (2021) dalam hasil penelitiannya memaparkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi. Pada faktor lingkungan kerja sendiri, didapatkan nilai t-statistik lingkungan kerja sebesar 3,000 yang berarti lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lingkungan kerja sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Kemudian pada faktor motivasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat keyakinan 95%. Dan faktor terakhir yaitu komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat keyakinan 95%.

Karyawan kontrak yang berpartisipasi dalam penelitian ini diketahui memiliki kepuasan kerja sedang mengarah ke rendah. Sundari, Yusuf, & Priyatama (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja dapat menjadi alasan bagi seorang karyawan kontrak untuk meninggalkan pekerjaannya. Perasaan tidak puas terhadap imbalan, promosi, dan lingkungan

kerja dari karyawan kontrak ini akan berperan dalam meningkatkan keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat memberi jaminan terhadap kegelisahan tersebut.

Kepuasan kerja berperan penting untuk mempertahankan karyawan, meminimalisir intensi *turnover*, serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang cukup penting untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan akan mendorong karyawan untuk meraih prestasi.

4.2.2 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar dengan nilai *R square* yaitu sebesar 0.689. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi sebesar 68.9% pada kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Sementara itu selebihnya sekitar 31.1% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikansi yaitu 0.000 (<0.05), dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang telah dilakukan oleh Susilo & Satria (2019) yang di mana menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel intensi *turnover*. Temuan ini juga sejalan dengan hasil studi yang telah dilakukan oleh Sudarmiani (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV Surya Nedika Isabella Kawedanan Magetan Sehingga dapat diartikan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka intensi *turnover* karyawan akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka intensi *turnover* karyawan akan rendah.

Tirtaputra, Tjie, & Salim (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa intensi *turnover* memiliki peran yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini memunculkan dampak signifikan karena jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kecenderungan intensi *turnover* yang tinggi, akan mengakibatkan dampak negatif pada aspek sumber daya manusia di perusahaan tersebut, setiap perusahaan tentunya akan membutuhkan alokasi dana, waktu, dan sumber daya lain yang lebih besar jika intensi *turnover* para karyawan tinggi, dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki tingkat intensi *turnover* yang lebih rendah. Akibat dari intensi *turnover* yang tinggi yaitu perlunya usaha dan pengeluaran yang lebih

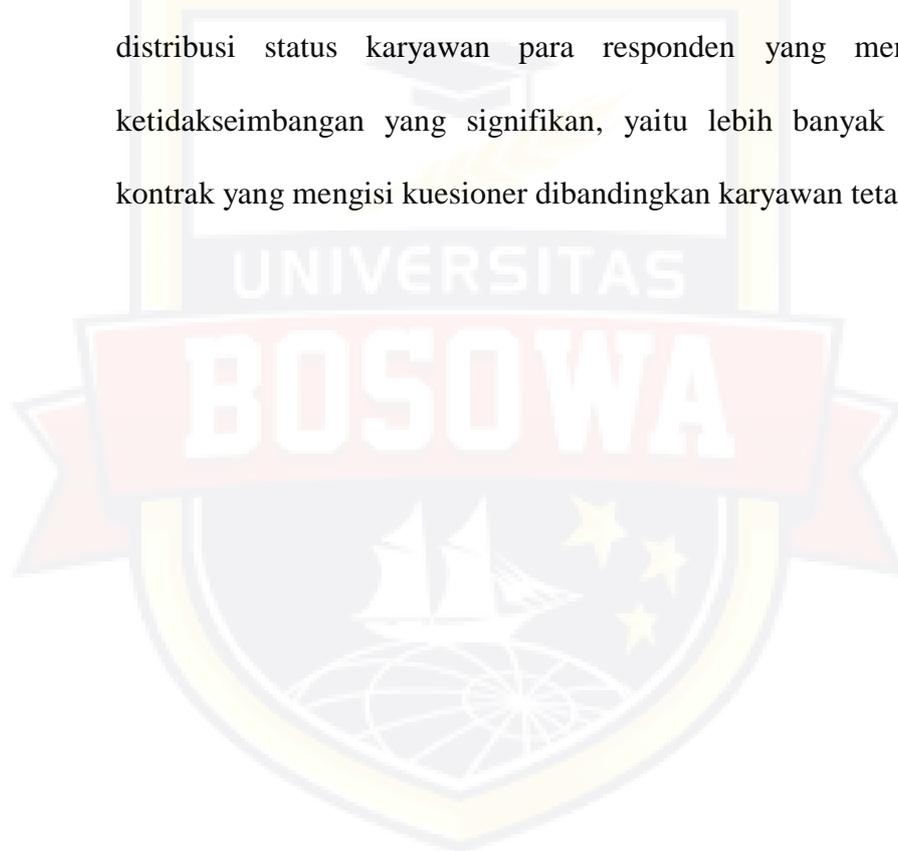
besar untuk mencari dan merekrut karyawan baru yang akan menggantikan posisi yang ditinggalkan.

Toly (2001) mengemukakan bahwa intensi *turnover* perlu disikapi sebagai fenomena dan perilaku yang penting dalam kehidupan perusahaan atau organisasi, baik dari perspektif individu maupun sosial. Hal ini dikarenakan keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan atau organisasi lain memiliki dampak besar bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Foster, Lonial, & Shastri (2011) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi serta tingginya frustrasi karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi akan menimbulkan tingginya kecenderungan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, dan hal tersebut dapat memunculkan keinginan yang tinggi pada karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan dan mengelola karyawannya dengan baik agar terhindar dari dampak buruk yang akan dihasilkan jika terdapat banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah dan mencari pekerjaan lain. Adapun salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini terkait gaji/benefit, promosi, rekan kerja, atasan, komunikasi, dan sebagainya.

4.2.3 Limitasi Penelitian

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini tidak dapat dilepaskan dari berbagai keterbatasan yang berpotensi mempengaruhi hasil yang diperoleh. Salah satu keterbatasan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah ketidakmerataan dalam penyebaran kuesioner kepada responden. Ketidakmerataan ini dapat terlihat jelas dalam distribusi status karyawan para responden yang menunjukkan ketidakseimbangan yang signifikan, yaitu lebih banyak karyawan kontrak yang mengisi kuesioner dibandingkan karyawan tetap.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Kategorisasi tingkat skor pada variabel intensi *turnover* diketahui bahwa pada kategori sangat tinggi terdapat sebanyak 41 karyawan, kategori tinggi terdapat sebanyak 78 karyawan, kategori sedang terdapat sebanyak 158 karyawan, kategori rendah terdapat sebanyak 75 karyawan, dan pada kategori sangat rendah terdapat sebanyak 18 karyawan.
2. Kategorisasi tingkat skor pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa pada kategori sangat tinggi terdapat sebanyak 6 karyawan, kategori tinggi terdapat sebanyak 72 karyawan, kategori sedang terdapat sebanyak 173 karyawan, kategori rendah terdapat sebanyak 110 karyawan, dan pada kategori sangat rendah terdapat sebanyak 9 karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar diterima, dengan kontribusi sebesar 68.9%. Sementara itu sekitar 31.1% sebagian lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diutarakan beberapa saran penelitian yang bermanfaat untuk berbagai pihak, saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Peneliti berharap temuan dari penelitian ini dapat menjadi panduan bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tujuan mengurangi kemungkinan atau mencegah tingkat intensi *turnover* yang tinggi di lingkungan perusahaan atau organisasi.
- b. Disarankan kepada perusahaan untuk mengantisipasi penurunan intensi *turnover* dengan meningkatkan kepuasan kerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan kompensasi dan tunjangan yang memadai, menghadirkan peluang pengembangan karir melalui pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, serta membuka peluang promosi. Selain itu, penting juga bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan minat dan keahlian karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan dan melibatkan variabel selain kepuasan kerja yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar pada intensi *turnover* dan untuk lebih mencermati pengaruh intensi *turnover* tersebut dari faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J., & Laily, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Ardiansyah, F., & Hidayah, F. (2021). Performa Kerja dan Turnover Intention di Moderasi Threat Appraisal. *JIPM: Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 1(1), 1-14.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of human resource management*, 5(1), 12-18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>.
- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A., & Rastogi, S. (2022). Generasi-Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 22(3), e2535. <https://doi.org/10.1002/pa.2535>.
- Arianto, A., & Syihabudhin. (2018). The Influence of Reward on Turnover Intention with the Organizational Commitment as an Intervening Variable (A Study on Group I and II Employee at Djatiroto Sugar Factory). *KnE Social Sciences*, 3(3), 308. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i3.1891>.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior*. New York: Open University Press.
- Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W. L., & Othman, R. (2018). Factors influencing turnover intention in a Malaysian manufacturing company. *KnE Social Sciences*, 771-787. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3171>.
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31-37. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i1.19428>.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan. (2021). *Jumlah Penduduk yang Bekerja Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu*. (<https://sulsel.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 06 November 2022).
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90-106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of human resource management*, 11(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>.
- Branham, L. (2012). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Act Before It's Too Late (2nd ed)*. New York: AMACOM.
- Byrne, Z. S. (2005). Fairness reduces the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior and job performance. *Journal of business and Psychology*, 20(2), 175-200. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8258-0>.
- Carraher, S.M. & Bentler, P.M. 2008. Attitudes towards Benefits and Behavioural Intentions and Their Relationship to Absenteeism, Performance and Turnover among Nurses. *Academy of Health Care Management Journal*, 4(2), pp.89-109.
- Cotton, J. L. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. *Academy of Management Review*, 11, 55-70. doi:10.5465/AMR.1986.4282625.
- Dariyo, A. (2003). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dayaksini, T., & Hudaniah. (2003). *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press.
- Debora, S. S. (2018). *Peran Persepsi Beban Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan*. (Skripsi Sarjana, Universitas Brawijaya).
- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Generasi-Z & Millennial Survey*. (<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf>, diakses tanggal 06 November 2022).
- Dewanto, R., Ayuningtyas, B., & Muslimah, A. I. (2021). Gambaran Job Satisfaction Pada Pegawai Generasi X, Y Dan Z Di Tempat Kerja. *Prosiding Konferensi Hasil Penelitian Mahasiswa dan Dosen*.

- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 250-252.
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2022). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 23-31. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>.
- Fitri, M. A. (2017). Pengaruh intensi turnover dan ketidakhadiran terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 15. <https://doi.org/10.21009/jmp.v8i2.4266>.
- Foster, B. P., Lonial, S., & Shastri, T. (2011). Mentoring, career plateau tendencies, turnover intentions and implications for narrowing pay and position gaps due to gender structural equations modeling. *Journal of Applied Business Research*, 27(6). <https://doi.org/10.19030/jabr.v27i6.6467>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, C. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>.
- Hanisch, K. A. (1992). The Job Descriptive Index Revisited: Questions About the Question Mark. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 377-382. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.77.3.377>.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hee, O. C., Yan, L. H., Rizal, A. M., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2018). Factors influencing employee job satisfaction: A conceptual analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 331-340. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i6/4207>.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Holzer, H., Stoll, M. & Wissoker, D. (2004). Job Performance and Retention Among Welfare Recipients. *Social Service Review*, 78(3), pp.343-69. <https://doi.org/10.1086/421917>.

- Ibrahim, M. G., Hilar, H., & Kaliappen, N. (2016). Effect Of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry. *International Journal of Organizational & Business Excellence*, 1(2).
- Irvianti, L., & Verina, R. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL AXIATA TBK Jakarta. *Binus Business Review*, 6, 117-126. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi*, 19(1), 102-116. <http://dx.doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>.
- Jobplanet. (2017). *Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja*, (<http://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-generasi-di-dunia-kerja/>, diakses tanggal 06 November 2022).
- Kang, D. S., Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/13620431211255815>.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Magista, F. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X di Makassar*. (Skripsi Sarjana, Universitas Bosowa Makassar).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mello, J. A. (2014). *Strategic Human Resource Management*. Cengage Learning
- Miller, S. (2019). *Generation Z and millennials seek recognition at Work*. (<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hrtopics/benefits/pages/generation-z-and-millennials-seek-recognition-at-work.aspx>, diakses tanggal 12 November 2022).
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4), 408. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.63.4.408>.

- Moslem, M., & Sary, F. P. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Kaltim Post Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(2), 153-164. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>.
- Mutte, J. L. (2004). Managing workers of the next decade. *Expatica HR*, 15.
- Ngo-Henha, P. E. (2018). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760-2767. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1316263>.
- Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Skripsi program studi psikologi kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53-70. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.7>.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <http://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>.
- Putra, Y. S. (2017). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among makarti*, 9(2).
- Robbins, S. P., & Judge. T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (16th Ed.)*. Salemba Empat.
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 1-16. <https://doi.org/10.31967/relasi.v14i1.246>.
- Sa'diyah, Irawati, A & Faidal. (2017). Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa timur. *Jurnal Kompetensi*. Vol. 11, No. 1.

- Samad, A., Muchiri, M., & Shahid, S. (2021). Investigating leadership and employee well-being in higher education. *Personnel Review*, 51(1). <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0340>.
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Crocotama International di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 98-106. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2018). *Generation Z: A century in the making*. Routledge.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suardi, S., Ramlan, H., & Reskiana, K. (2022). Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Buruh Industri Menghadapi Pandemi Covid-19 di Kota Makassar. *Aksiologi: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 82-93.
- Sudarmiani, C. Y. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV Surya Nedika Isabella. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 6(2), 176-186.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sundari, P., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 3(1 Jun).

- Suryani, A., Kuncara, H., & Nurjanah, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Guru Di Yayasan PGRI Cipayung Jakarta Timur Ayu Suryani. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 2(1). <https://doi.org/10.21009/JPEB.002.1.4>.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700-3729. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81-91.
- Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 102-12. <https://doi.org/10.9744/jak.3.2.pp.%20102-125>.
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi-Z Pada Industri FMCG. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 10(2), 236-246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>.
- Weiss, D. J., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, p. 125.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Kencana.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Adriana Puspita Sari, mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir. Untuk itu, saya memohon kesediaan dan partisipasi Anda untuk mengisi skala penelitian ini.

Adapun kriteria responden yang dapat mengisi skala ini, yaitu:

1. Karyawan/Karyawati di Kota Makassar
2. Berusia 15 – 28 tahun
3. Masa kerja minimal 1 tahun

Apabila Anda memenuhi kriteria tersebut, silahkan mengisi skala pada halaman berikutnya. Seluruh jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Atas kesediaan Anda, saya ucapkan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Hormat Peneliti,
Adriana Puspita Sari

INSTRUKSI PENGISIAN SKALA 1

Dalam skala ini terdapat 36 pernyataan. Penelitian ini untuk mengetahui perilaku anda dalam bekerja. Bacalah setiap pernyataan dan pahami baik-baik setiap pernyataan yang ada, kemudian berikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang anda alami dan berdasarkan keadaan diri anda sesungguhnya. Tugas Anda adalah memilih salah satu dari 5 pilihan jawaban yang tersedia. Semua jawaban adalah benar selama hal tersebut menggambarkan kondisi atau keadaan diri Anda yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Pilihlah “Sangat Sesuai” jika pernyataan tersebut sangat menggambarkan kondisi Anda yang sebenarnya.

Pilihlah “Sesuai” jika pernyataan tersebut menggambarkan kondisi Anda yang sebenarnya.

Pilihlah “Netral” jika pernyataan tersebut netral dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

Pilihlah “Tidak Sesuai” jika pernyataan tersebut tidak menggambarkan kondisi Anda yang sebenarnya.

Pilihlah “Sangat Tidak Sesuai” jika pernyataan tersebut sangat tidak menggambarkan kondisi Anda yang sebenarnya.

LAMPIRAN SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dibayar sesuai dengan apa yang saya kerjan					
2	Kecil kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya					
3	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima					
4	Banyak peraturan dan prosedur kerja yang menyulitkan saya untuk bekerja dengan baik					
5	Saya menyukai rekan-rekan kerja saya					
6	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak bermakna					
7	Dalam organisasi ini, komunikasi berjalan dengan baik					
8	Di perusahaan ini jarang diberikan kenaikan gaji					
9	Orang yang bekerja dengan baik lebih memiliki peluang untuk kenaikan pangkat					
10	Atasan saya berlaku tidak adil terhadap saya					
11	Saya merasa tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan tunjangan yang ditawarkan perusahaan lain					
12	Saya merasa rekan kerja saya tidak kompeten sehingga saya bekerja lebih keras					
13	Saya menyukai tugas-tugas dalam pekerjaan saya					
14	Saya merasa tujuan perusahaan ini tidak jelas					
15	Dengan pendapatan yang saya terima, saya merasa kurang dihargai oleh perusahaan					
16	Kenaikan pangkat di perusahaan ini sama cepatnya					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	dengan di perusahaan lain					
17	Atasan saya tidak peduli dengan perasaan para bawahannya					
18	Tunjangan di perusahaan ini setara dengan perusahaan lain					
19	Saya merasa gaji di perusahaan ini kecil					
20	Saya memiliki pekerjaan yang terlalu banyak					
21	Saya sering tidak tahu apa yang terjadi di perusahaan ini					
22	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
23	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji					
24	Saya tidak mendapatkan tunjangan yang seharusnya saya terima					
25	Saya memiliki terlalu banyak tugas-tugas administrative					
26	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya					
27	Saya puas dengan kesempatan saya untuk mendapatkan kenaikan pangkat					
28	Terlaly banyak pertengkaran dan perselisihan di tempat kerja saya					
29	Saya menikmati pekerjaan saya					
30	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya tidak dijelaskan secara lengkap					

INSTRUKSI PENGISIAN SKALA 2

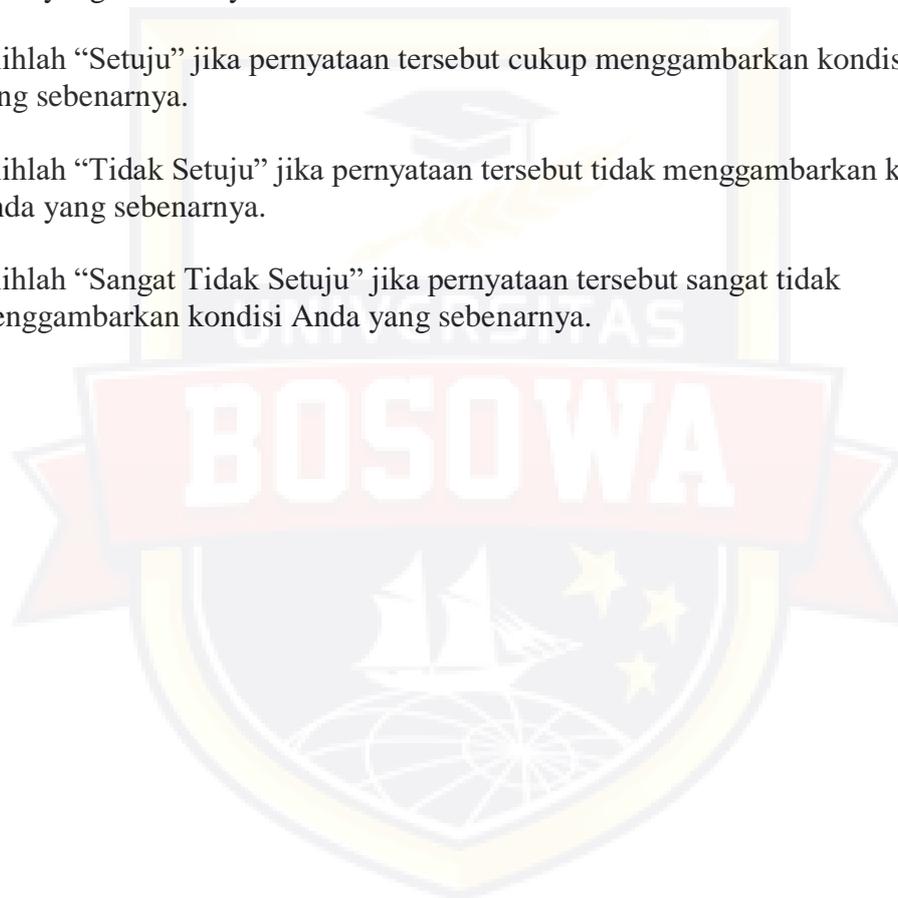
Dalam skala ini terdapat 14 pernyataan. Tugas Anda adalah memilih salah satu dari 4 pilihan jawaban yang tersedia. Semua jawaban adalah benar selama hal tersebut menggambarkan kondisi atau keadaan diri Anda yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Pilihlah “Sangat Setuju” jika pernyataan tersebut sangat menggambarkan kondisi Anda yang sebenarnya.

Pilihlah “Setuju” jika pernyataan tersebut cukup menggambarkan kondisi Anda yang sebenarnya.

Pilihlah “Tidak Setuju” jika pernyataan tersebut tidak menggambarkan kondisi Anda yang sebenarnya.

Pilihlah “Sangat Tidak Setuju” jika pernyataan tersebut sangat tidak menggambarkan kondisi Anda yang sebenarnya.



LAMPIRAN SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan				
2	Saya bermaksud menyusun rencana untuk pindah dari perusahaan ini				
3	Dalam 1 tahun ini saya berencana akan keluar dari perusahaan				
4	Saya tetap bekerja di perusahaan ini selama saya masih dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang saya lakukan				
5	Saat ini saya berencana untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini				
6	Saya sering berpikir untuk mencari lowongan pekerjaan lain yang sesuai dengan bakat dan minat saya				
7	Saya senang mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di tempat lain				
8	Saya bosan dengan pekerjaan ini sehingga saya memiliki pikiran keluar dari pekerjaan				
9	Saya suka membandingkan pekerjaan di tempat lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik				
10	Dengan kondisi perekonomian saat ini saya tidak ingin mencari pekerjaan				
11	Dukungan positif dari atasan saya membuat saya tidak tertarik untuk mencari pekerjaan lain				
12	Saya merasa kurang nyaman dalam pekerjaan saya sehingga				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	saya memiliki keinginan untuk keluar				
13	Jika ada tawaran pekerjaan di tempat lain, maka saya akan segera menerimanya				
14	Mencari pekerjaan di tempat lain merupakan pilihan terbaik untuk saat ini				





LAMPIRAN 2
DATA PENELITIAN

TOTAL SCORE SKALA KEPUASAN KERJA

No	Total Score	No	Total Score	No	Total Score	No	Total Score	No	Total Score	No	Total Score	No	Total Score
1	94	31	63	61	87	91	78	121	97	151	77	181	71
2	93	32	78	62	81	92	74	122	81	152	79	182	72
3	99	33	74	63	74	93	67	123	72	153	85	183	79
4	95	34	75	64	81	94	78	124	79	154	87	184	90
5	83	35	77	65	81	95	89	125	69	155	92	185	73
6	87	36	79	66	78	96	75	126	87	156	76	186	76
7	82	37	75	67	70	97	75	127	86	157	88	187	95
8	82	38	78	68	64	98	93	128	66	158	84	188	98
9	87	39	74	69	78	99	77	129	69	159	77	189	88
10	86	40	78	70	72	100	82	130	73	160	82	190	94
11	74	41	73	71	74	101	79	131	77	161	68	191	80
12	98	42	83	72	78	102	68	132	75	162	73	192	70
13	88	43	87	73	73	103	75	133	80	163	73	193	79
14	95	44	86	74	92	104	77	134	70	164	75	194	79
15	95	45	84	75	97	105	68	135	75	165	77	195	78
16	96	46	92	76	81	106	74	136	92	166	70	196	99
17	90	47	76	77	59	107	69	137	77	167	76	197	78
18	81	48	85	78	90	108	72	138	66	168	77	198	77
19	91	49	93	79	81	109	78	139	74	169	80	199	69
20	93	50	66	80	91	110	79	140	75	170	74	200	98
21	86	51	68	81	72	111	79	141	83	171	81	201	80
22	99	52	75	82	70	112	66	142	82	172	64	202	81
23	94	53	85	83	85	113	94	143	90	173	65	203	78
24	102	54	88	84	78	114	82	144	92	174	66	204	71
25	93	55	81	85	73	115	81	145	88	175	99	205	81
26	93	56	87	86	74	116	95	146	83	176	85	206	100
27	102	57	87	87	93	117	78	147	87	177	78	207	71
28	102	58	89	88	76	118	69	148	75	178	92	208	74
29	102	59	80	89	79	119	78	149	83	179	71	209	76
30	102	60	90	90	74	120	83	150	82	180	70	210	75

No	Total Score										
211	73	241	81	271	63	301	74	331	78	361	90
212	82	242	76	272	79	302	71	332	69	362	98
213	94	243	78	273	59	303	91	333	88	363	73
214	76	244	78	274	68	304	89	334	59	364	75
215	94	245	79	275	78	305	80	335	98	365	74
216	77	246	88	276	75	306	80	336	79	366	78
217	96	247	76	277	81	307	65	337	76	367	80
218	81	248	71	278	80	308	68	338	83	368	69
219	95	249	77	279	79	309	90	339	79	369	67
220	88	250	80	280	74	310	82	340	81	370	84
221	79	251	89	281	85	311	79	341	77		
222	96	252	99	282	83	312	73	342	72		
223	76	253	74	283	86	313	76	343	73		
224	73	254	82	284	84	314	73	344	77		
225	76	255	84	285	58	315	81	345	69		
226	71	256	79	286	82	316	81	346	73		
227	73	257	79	287	68	317	73	347	87		
228	67	258	87	288	60	318	68	348	63		
229	71	259	80	289	74	319	78	349	84		
230	71	260	84	290	91	320	77	350	83		
231	68	261	80	291	72	321	97	351	99		
232	73	262	88	292	82	322	78	352	95		
233	81	263	79	293	71	323	72	353	97		
234	78	264	76	294	58	324	82	354	74		
235	86	265	77	295	76	325	96	355	78		
236	72	266	79	296	76	326	78	356	93		
237	85	267	79	297	69	327	80	357	93		
238	68	268	99	298	68	328	81	358	83		
239	81	269	77	299	82	329	64	359	76		
240	78	270	80	300	73	330	67	360	75		

TOTAL SCORE SKALA KEPUASAN KERJA

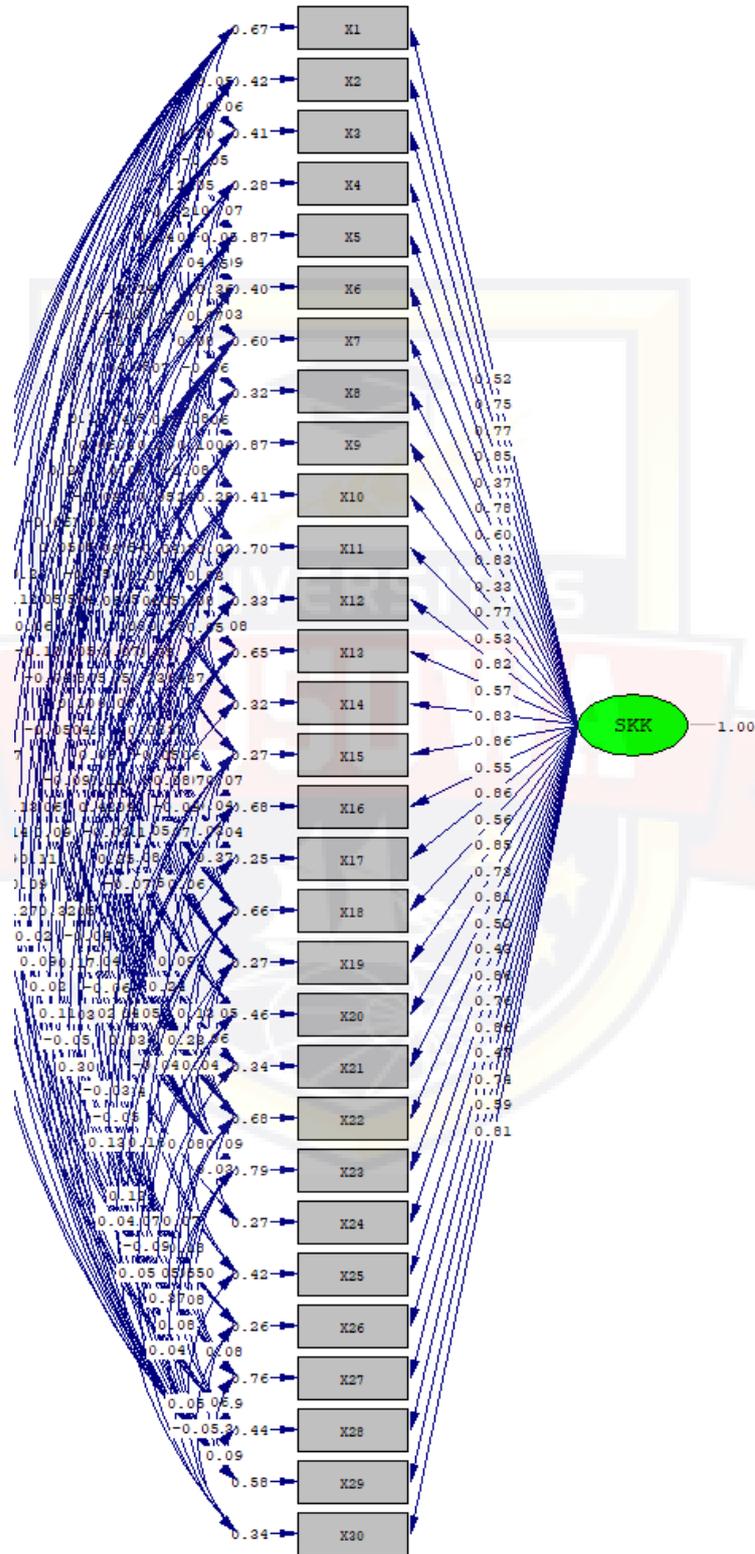
No	Total Score	No	Total Score	No	Total Score	No	Total Score	No	Total Score	No	Total Score	No	Total Score
1	40	31	40	61	42	91	41	121	40	151	42	181	41
2	43	32	40	62	39	92	35	122	43	152	40	182	40
3	42	33	42	63	42	93	43	123	40	153	42	183	39
4	43	34	41	64	39	94	43	124	37	154	41	184	43
5	38	35	40	65	39	95	38	125	38	155	39	185	40
6	43	36	42	66	38	96	40	126	44	156	41	186	38
7	39	37	40	67	40	97	41	127	47	157	43	187	44
8	39	38	37	68	39	98	39	128	39	158	42	188	42
9	38	39	38	69	36	99	44	129	41	159	38	189	40
10	44	40	37	70	41	100	41	130	38	160	40	190	41
11	38	41	41	71	40	101	40	131	39	161	38	191	39
12	40	42	37	72	38	102	43	132	37	162	36	192	43
13	44	43	37	73	41	103	40	133	42	163	37	193	38
14	38	44	37	74	41	104	41	134	40	164	42	194	41
15	44	45	41	75	40	105	39	135	38	165	39	195	40
16	39	46	38	76	38	106	41	136	42	166	38	196	45
17	44	47	40	77	39	107	39	137	39	167	40	197	38
18	44	48	41	78	42	108	38	138	41	168	38	198	40
19	39	49	42	79	41	109	39	139	40	169	39	199	38
20	39	50	41	80	41	110	41	140	41	170	40	200	45
21	38	51	41	81	40	111	40	141	38	171	43	201	41
22	42	52	38	82	39	112	43	142	39	172	42	202	44
23	39	53	41	83	41	113	42	143	42	173	41	203	36
24	42	54	38	84	38	114	40	144	38	174	40	204	38
25	38	55	40	85	39	115	39	145	42	175	46	205	38
26	44	56	39	86	42	116	43	146	39	176	38	206	45
27	43	57	41	87	42	117	39	147	43	177	39	207	39
28	39	58	40	88	41	118	40	148	42	178	45	208	36
29	46	59	41	89	38	119	42	149	41	179	43	209	41
30	43	60	41	90	39	120	39	150	40	180	43	210	37

No	Total Score										
211	36	241	40	271	39	301	40	331	43	361	41
212	40	242	40	272	42	302	39	332	39	362	45
213	42	243	36	273	37	303	42	333	43	363	36
214	36	244	41	274	37	304	47	334	45	364	36
215	43	245	38	275	40	305	37	335	43	365	38
216	39	246	46	276	41	306	38	336	42	366	38
217	43	247	38	277	39	307	41	337	42	367	36
218	37	248	41	278	39	308	40	338	44	368	41
219	46	249	35	279	38	309	40	339	46	369	46
220	37	250	38	280	39	310	41	340	41	370	37
221	38	251	46	281	38	311	39	341	42		
222	43	252	44	282	42	312	41	342	41		
223	40	253	41	283	41	313	42	343	39		
224	42	254	43	284	42	314	37	344	39		
225	39	255	40	285	42	315	37	345	41		
226	42	256	47	286	44	316	39	346	37		
227	39	257	42	287	37	317	42	347	40		
228	41	258	41	288	42	318	40	348	43		
229	41	259	39	289	41	319	37	349	42		
230	38	260	45	290	36	320	43	350	39		
231	36	261	38	291	37	321	47	351	44		
232	37	262	47	292	41	322	38	352	44		
233	42	263	40	293	39	323	42	353	45		
234	39	264	36	294	42	324	45	354	40		
235	41	265	38	295	37	325	42	355	36		
236	43	266	37	296	37	326	37	356	45		
237	43	267	36	297	43	327	39	357	45		
238	38	268	45	298	43	328	42	358	42		
239	41	269	40	299	39	329	40	359	43		
240	37	270	36	300	38	330	44	360	46		



LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS

UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

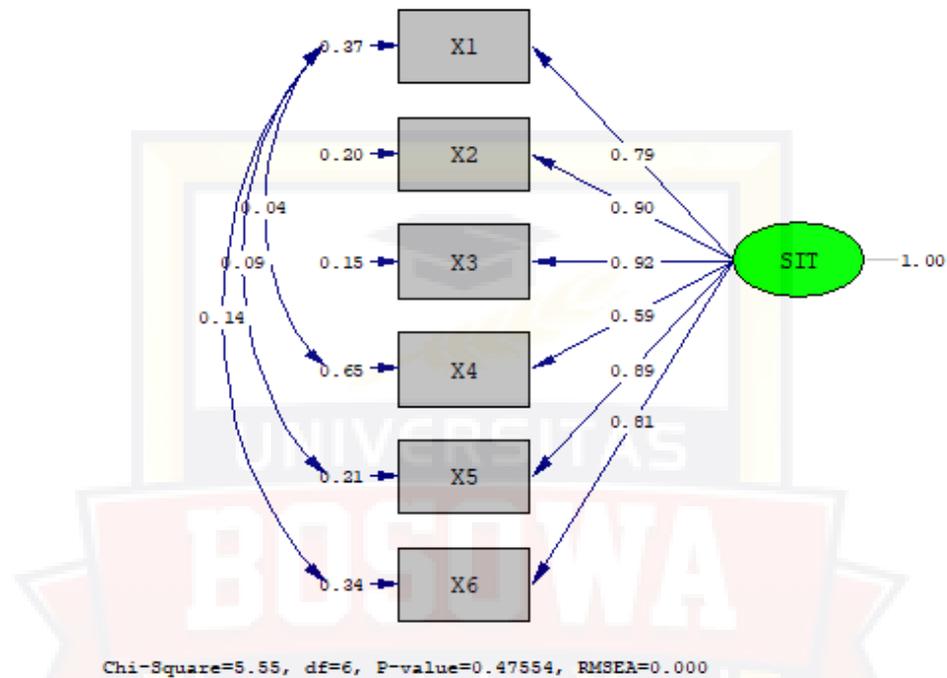


Chi-Square=257.16, df=223, P-value=0.05790, RMSEA=0.019

Item	<i>Factor Loading</i>	Nilai Error	T-Value	Keterangan
1	0.52	0.05	11.38	Valid
2	0.75	0.04	17.79	Valid
3	0.77	0.04	18.23	Valid
4	0.85	0.04	21.08	Valid
5	0.37	0.05	7.53	Valid
6	0.78	0.04	18.55	Valid
7	0.60	0.05	13.31	Valid
8	0.83	0.04	20.29	Valid
9	0.33	0.05	6.79	Valid
10	0.77	0.04	18.10	Valid
11	0.53	0.05	11.48	Valid
12	0.82	0.04	19.94	Valid
13	0.57	0.05	12.58	Valid
14	0.83	0.04	20.36	Valid
15	0.86	0.04	21.42	Valid
16	0.55	0.05	12.03	Valid
17	0.86	0.04	21.84	Valid
18	0.56	0.05	12.28	Valid
19	0.85	0.04	21.39	Valid
20	0.73	0.04	17.17	Valid
21	0.81	0.04	19.66	Valid
22	0.52	0.05	11.38	Valid
23	0.43	0.05	9.13	Valid
24	0.86	0.04	21.55	Valid
25	0.76	0.04	18.05	Valid
26	0.86	0.04	21.66	Valid
27	0.47	0.05	10.01	Valid
28	0.74	0.04	17.48	Valid
29	0.59	0.04	13.49	Valid
30	0.81	0.04	19.89	Valid

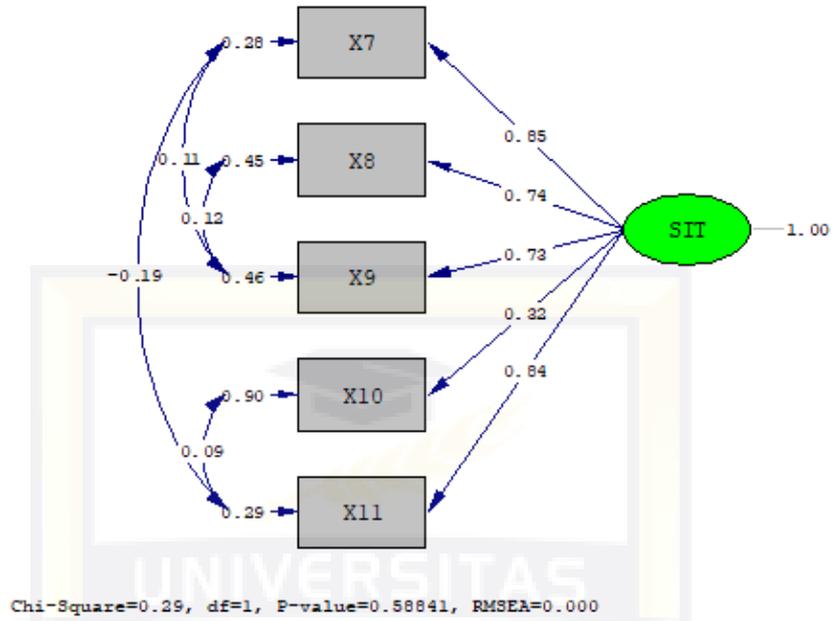
UJI VALIDITAS VARIABEL INTENSI *TURNOVER*

1. Aspek *Thinking of quitting*



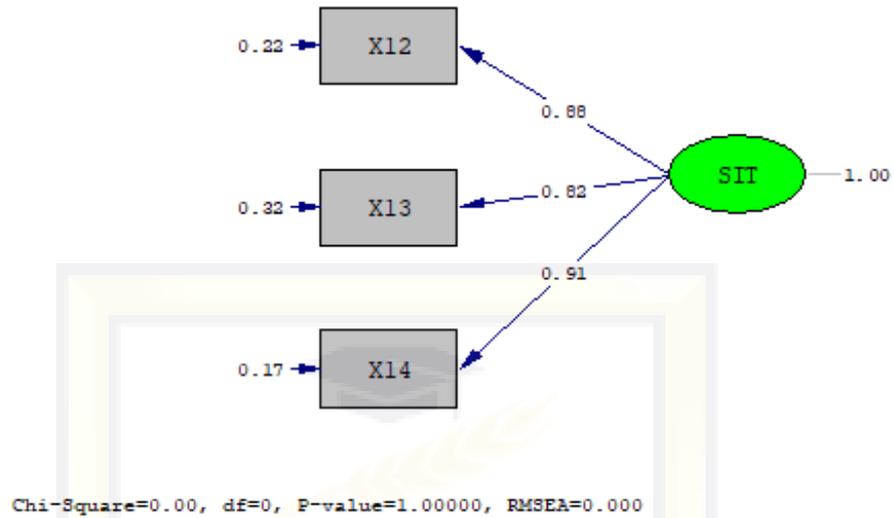
Item	Factor Loading	Nilai Error	T-Value	Keterangan
2	0.79	0.04	18.79	Valid
4	0.90	0.04	22.86	Valid
8	0.92	0.04	24.04	Valid
9	0.59	0.05	12.82	Valid
13	0.89	0.04	22.65	Valid
14	0.81	0.04	19.48	Valid

2. Aspek *Intention of Search*



Item	Factor Loading	Nilai Error	T-Value	Keterangan
1	0.85	0.07	12.45	Valid
5	0.74	0.06	11.71	Valid
10	0.73	0.07	11.01	Valid
11	0.32	0.05	5.93	Valid
12	0.84	0.07	12.04	Valid

3. Aspek *Intention of quitting*



Item	Factor Loading	Nilai Error	T-Value	Keterangan
3	0.88	0.04	21.71	Valid
6	0.82	0.04	19.66	Valid
7	0.91	0.04	22.81	Valid



LAMPIRAN 4
UJI RELIABILITAS

1. Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	30

2. Skala Intensi *Turnover*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	14



LAMPIRAN 5
DEMOGRAFI

1. Jenis Kelamin

		JenisKelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	148	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	222	60.0	60.0	100.0
	Total	370	100.0	100.0	

2. Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	17 - 20 tahun	49	13.2	13.2	13.2
	21 - 24 tahun	150	40.5	40.5	53.8
	25 - 28 tahun	171	46.2	46.2	100.0
	Total	370	100.0	100.0	

3. Status Karyawan

		StatusKaryawan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Karyawan Tetap	181	48.9	48.9	48.9
	Karyawan Kontrak	189	51.1	51.1	100.0
	Total	370	100.0	100.0	

4. Masa Kerja

		MasaKerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1 tahun	92	24.9	24.9	24.9
	2 - 3 tahun	210	56.8	56.8	61.6
	3 - 5 tahun	63	16.8	16.8	35.0
	>5 tahun	5	1.5	1.5	100.0
	Total	370	100.0	100.0	

5. Jabatan

		Jabatan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Administrasi	91	24.6	24.6	24.6
	Marketing/Sales	75	20.3	20.3	44.9
	Accounting/Finance	30	8.1	8.1	53.0
	IT	7	1.9	1.9	54.9
	HR	28	7.6	7.6	62.4
	GA	15	4.1	4.1	66.5
	Produksi	31	8.4	8.4	74.9
	Warehouse	14	3.8	3.8	78.6
	Costumer Service	6	1.6	1.6	80.3
	Lainnya	73	19.7	19.7	100.0
	Total	370	100.0	100.0	

6. Status Pernikahan

		StatusPernikahan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Menikah	69	18.6	18.6	18.6
	Belum Menikah	301	81.4	81.4	100.0
Total		370	100.0	100.0	



LAMPIRAN 6
DEMOGRAFI KATEGORISASI

KATEGORISASI VARIABEL KEPUASAN KERJA

1. Jenis Kelamin

JenisKelamin * TingkatSkorX Crosstabulation

Count

		TingkatSkorX					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
JenisKelamin	Laki-laki	5	43	75	23	2	148
	Perempuan	4	67	98	49	4	222
Total		9	110	173	72	6	370

2. Usia

Usia * TingkatSkorX Crosstabulation

Count

		TingkatSkorX					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Usia	17 - 20 tahun	4	10	25	8	2	49
	21 - 24 tahun	4	44	67	32	3	150
	25 - 28 tahun	1	56	81	32	1	171
Total		9	110	173	72	6	370

3. Status Karyawan

StatusKaryawan * TingkatSkorX Crosstabulation

Count		TingkatSkorX					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
StatusKaryawan	Karyawan Tetap	6	50	83	37	5	181
	Karyawan Kontrak	3	60	90	35	1	189
Total		9	110	173	72	6	370

4. Masa Kerja

MasaKerja * TingkatSkorX Crosstabulation

Count		TingkatSkorX					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
MasaKerja	1 tahun	1	29	47	14	1	92
	2 - 3 tahun	7	56	96	48	3	210
	3 - 5 tahun	1	25	30	10	2	68
Total		9	110	173	72	6	370

5. Jabatan

Jabatan * TingkatSkorX Crosstabulation

Count

Jabatan		TingkatSkorX					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Administrasi		3	34	40	14	0	91
Marketing/Sales		0	21	41	13	0	75
Accounting/Finance		0	13	10	7	0	30
IT		0	0	6	1	0	7
HR		1	9	11	5	2	28
GA		0	9	11	5	2	28
Produksi		0	5	20	6	0	31
Warehouse		0	6	6	2	0	14
Costumer Service		0	3	2	1	0	6
Lainnya		5	15	29	20	4	73
Total		9	110	173	72	6	370

6. Status Pernikahan

StatusPernikahan * TingkatSkorX Crosstabulation

Count

		TingkatSkorX					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
StatusPernikahan	Menikah	1	21	36	9	2	69
	Belum Menikah	8	89	137	63	4	301
Total		9	110	173	72	6	370

KATEGORISASI VARIABEL INTENSI *TURNOVER*

1. Jenis Kelamin

JenisKelamin * TingkatSkorY Crosstabulation

Count

		TingkatSkorY					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
JenisKelamin	Laki-laki	5	35	69	24	15	148
	Perempuan	13	40	89	54	26	222
Total		18	75	158	78	41	370

2. Usia

Usia * TingkatSkorY Crosstabulation

Count

		TingkatSkorY					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Usia	17 - 20 tahun	2	11	21	13	2	49
	21 - 24 tahun	9	33	65	24	19	150
	25 - 28 tahun	7	31	72	41	20	171
Total		18	75	158	78	41	370

3. Status Karyawan

StatusKaryawan * TingkatSkorY Crosstabulation

Count

		TingkatSkorY					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
StatusKaryawan	Karyawan Tetap	6	32	73	45	25	181
	Karyawan Kontrak	12	43	85	33	16	189
Total		18	75	158	78	41	370

4. Masa Kerja

MasaKerja * TingkatSkorY Crosstabulation

Count

		TingkatSkorY					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
MasaKerja	1 tahun	3	23	45	16	5	92
	2 - 3 tahun	14	42	84	44	26	210
	3 - 5 tahun	1	10	29	18	10	68
Total		18	75	158	78	41	370

5. Jabatan

Jabatan * TingkatSkorY Crosstabulation

Count

Jabatan		TingkatSkorX					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Administrasi		6	12	41	18	14	91
Marketing/Sales		4	21	32	14	4	75
Accounting/Finance		0	5	10	8	7	30
IT		0	1	4	1	1	7
HR		1	5	12	7	3	28
GA		0	4	7	4	0	15
Produksi		3	8	14	2	4	31
Warehouse		0	2	8	3	1	14
Costumer Service		1	3	1	1	0	6
Lainnya		3	14	29	20	7	73
Total		18	75	158	78	41	370

6. Status Pernikahan

StatusPernikahan * TingkatSkorY Crosstabulation

Count

		TingkatSkorY					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
StatusPernikahan	Menikah	1	15	33	14	6	69
	Belum Menikah	17	60	125	64	35	301
Total		18	75	158	78	41	370



LAMPIRAN 7

UJI ASUMSI

Uji Linearitas

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Intensi Turnover * Kepuasan Kerja	370	100.0%	0	0.0%	370	100.0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Intensi Turnover * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	4368.201	12	364.017	4.857	.000
		Linearity	2996.612	1	2996.612	39.979	.000
		Deviation from Linearity	1371.589	11	124.690	1.664	.080
	Within Groups		26758.732	357	74.954		
	Total		31126.932	369			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi Turnover * Kepuasan Kerja	.310	.096	.375	.140



LAMPIRAN 8
UJI HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.688	15.615

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Intensi Turnover

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198331.959	1	198331.959	813.443	.000 ^b
	Residual	89724.984	368	243.818		
	Total	288056.943	369			

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	207.085	4.604		44.981	.000
	Kepuasan Kerja	-3.236	.113	-.830	-28.521	.000

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.82	152.08	77.84	23.184	370
Residual	-41.189	57.471	.000	15.593	370
Std. Predicted Value	-1.683	3.202	.000	1.000	370
Std. Residual	-2.638	3.681	.000	.999	370

a. Dependent Variable: Intensi Turnover