

ABSTRACT

High turnover employee for a company is to be avoided, because of the high turn over, the company will gave the problem in doubles. Not only from financial problems, but also problems of disruption of performance in a company. Turn over, started by the early emergence of symptoms of the individual's desire to get out of a company (intent to leave). If the desire to get out of the employees in a company high, impact on performance, and corporate climate. Job satisfaction of employees considered to reduce the desire out of employees in a company. Therefore, achieving maximum employee satisfaction, an important focus for the company, in order to reduce, even eliminate the employee's desire to get out of the Vendor. researcher believe that employee satisfaction is high, it will make a intent to leave of employees in the company to be low.

The research was conducted at PT. Pumasindo Bandung, with a total sample of respondents by the number of employees 145 people. Data results of the questionnaire was tested with test validity, the test of Pearson corelation with the terms of $r > 0.3$, and alpha sig at 5%, and reliablitas testing using Cronbach's alpha test with a criterion alpha values ≥ 0.60 . Analyst data using simple regression analysis.

The results showed that job satisfaction of employees, negatively affect the desire out of employees. Testing the effect is evidenced by the significant value of the study $(p) \leq 0:001$ at the real level (α) is equal to 0.05, while the magnitude of the effect is equal to 7.7%. The results lead to the conclusion, that the higher the job satisfaction of employees, it is the desire of employees in the company will come out lower.

Keywords: *Job Satisfaction, Employee, and Intent To leave*

ABSTRAK

Turnover yang tinggi bagi sebuah perusahaan adalah hal yang harus dihindari, karena dengan *turn over* yang tinggi, perusahaan akan mengalami permasalahan ganda. Bukan hanya permasalahan finansial, akan tetapi juga permasalahan terganggunya performa sebuah perusahaan. *Turn over*, dimulai oleh gejala awal munculnya keinginan individu untuk keluar dalam sebuah perusahaan (*intent to leave*). Jika keinginan keluar para karyawan dalam sebuah perusahaan tinggi, akan berdampak buruk terhadap kinerja, dan iklim perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dinilai dapat menurunkan keinginan keluar karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian kepuasan kerja karyawan secara maksimal, menjadi fokus penting bagi sebuah perusahaan, agar mampu mengurangi, bahkan menghilangkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Peneliti beranggapan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi, akan membuat keinginan keluar karyawan dalam perusahaan menjadi rendah.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pumasindo Bandung, dengan jumlah dengan jumlah sampel responden sebanyak 145 orang karyawan. Data hasil kuisioner diuji dengan uji validitas, yaitu uji *pearson corelation* dengan syarat nilai $r > 0,3$, dan sig pada *alpha* 5%, dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* dengan kriteria nilai $alpha \geq 0.60$. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan, berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar karyawan. Pengujian pengaruh dibuktikan dengan nilai signifikansi penelitian (p) sebesar $0.001 \leq$ taraf nyata (α) yaitu sebesar 0.05, sedangkan besarnya pengaruh adalah sebesar 7,7%. Hasil penelitian memberikan kesimpulan, bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka keinginan keluar karyawan dalam perusahaan akan semakin rendah.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Karyawan, dan Keinginan Keluar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian	4
1.5 Sistematika Penelitian	5

BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN

HIPOTESIS	7
2.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.2 Pentingnya Kepuasan Kerja	9
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.2 Defenisi Keinginan Keluar Karyawan (<i>Intent to Leave</i>)	14
2.2.1 Indikator Keinginan Keluar Karyawan	15
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Keluar	16
2.3 Penelitian Terdahulu	21
2.4 Rerangka Pemikiran	25
2.5 Hipotesis Penelitian	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
3.1 Sekilas Organisasi	27
3.1.1 Visi dan Misi Organisasi	28
3.1.2 Divisi Kerja	28
3.1.3 Produk	29
3.2 Pengukuran Variabel Penelitian	30

3.3 Metode Penelitian	31
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Metode Analisis Data	35
3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	35
3.6.2 Analisis Regresi Sederhana	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 39
4.1 Hasil Pengumpulan Data	39
4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X)	41
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Keinginan Keluar (Y)	52
4.2 Uji Data	56
4.2.1 Uji Validitas	56
4.2.2 Uji Reliabilitas	59
4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	62
4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Keinginan Keluar (Y)	62
 BAB V SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN	 63
5.1 Simpulan	63

5.2 Saran	64
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>)	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1	Faktor -Faktor Utama Mempengaruhi Perasaan Ingin
	Pindah Kerja 18
Gambar 2	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan <i>Intent to Leave</i> dengan
	kerangka Teori Fishbein dan Ajzen19
Gambar 3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar 26
Gambar 4	Keterangan penilaian dengan kriteria penilaian nilai <i>mean</i>
	untuk variabel kepuasan kerja40
Gambar 5	Garis Kontinum variabel kepuasan kerja (X)50
Gambar 6	Keterangan penilaian dengan kriteria penilaian nilai <i>mean</i>
	untuk variabel kepuasan kerja51
Gambar 7	Garis Kontinum Keinginan Keluar Karyawan54
Gambar 8	Model Penelitian62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I	Tabel Penelitian Terdahulu.....22
Tabel II	Pengukuran Variabel dan Defenisi Operasional30
Tabel III	Tabel Sampling Nomogram Herry King33
Tabel IV	Tabel Koefisien Korelasi Hasan (2002)37
Tabel V	Distribusi Frekuensi dan Persentase Demografi Responden38
Tabel VI	Keterangan penilaian kuesioner dengan skala likert untuk variabel kepuasan kerja40
Tabel VII	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X)41
Tabel VIII	Keterangan penilaian kuesioner dengan skala likert untuk keinginan keluar (Y)50
Tabel IX	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel keinginan keluar karyawan52
Tabel X	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)55
Tabel XI	Uji Validitas Variabel Keinginan Keluar (Y)57
Tabel XII	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)58
Tabel XIII	Uji Reliabilitas variabel Keinginan Keluar (Y)59
Tabel XIV	Pengujian Hipotesis60
Tabel XV	Pengujian Model Pengaruh Yang Dihasilkan61
Tabel XVI	Uji Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner	69
Lampiran B	Tabulasi Data.....	73
Lampiran C	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	81
Lampiran D	Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Keluar (Y).....	83
Lampiran E	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	84
Lampiran F	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keinginan Keluar (Y)	85
Lampiran G	Hasil Pengujian Hipotesis	86
Lampiran H	Struktur Organisasi PT. Pumasindo	87
Lampiran I	Surat Keterangan dari PT. Pumasindo	88