

ABSTRAK

Perusahaan sama halnya dengan sebuah jam yang memiliki banyak roda gigi. Setiap roda gigi mempunyai tugas masing-masing, tetapi harus saling berhubungan dan memiliki tujuan yang sama. Apabila terdapat roda gigi yang berfungsi tidak seperti seharusnya atau berbeda tujuan, harus segera diperbaiki atau bahkan diganti dengan yang baru. Sebab, keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada *manager* dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang potensial, berkompeten dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang mampu mengantarkan organisasi mencapai tujuannya yang telah direncanakan. Maka peneliti ingin menguji seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan dengan menggunakan karyawan di tiga perusahaan jasa yaitu PT. Angkasa Pura II Bandara Husein Sastranagara, Verona Palace Hotel, dan Vio Hotel cabang Pasteur.

Pengambilan data yang dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar sebanyak 140 kuesioner kepada karyawan di perusahaan tersebut dengan tingkat pengembalian sebesar 66,4% (93 kuesioner). Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional, yang meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Sedangkan penelitian korelasional berusaha untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti. (Kuncoro, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Angkasa Pura II, Vio Hotel cabang Pasteur, dan Verona Palace Hotel dengan status sebagai karyawan tetap. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang dipilih berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu, yaitu karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan telah menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut. Dan hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan sebesar 23,2% sedangkan sisanya yaitu 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata-kata kunci: kepuasan kerja, keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan

ABSTRACT

Company works like gears in a clock. Each gear plays their own role, but they have to work in harmony to go towards the same pupose. When one does not function properly or goes to the opposite, it has tobe fixed or replaced by a new one. That is because the succsess of a company dose not only lay on the the manager on the company's managemebt, but it also depends on the participation level of the employees on fuilfilling their duties and acheiving the company;s goal, consedering human resources with potential, comoetence, and quality are the most important assests of an organization to reach its set goals. For this season, the writer intends to research how significant the effect of job statisfaction to employees' turnover intention using samples of employees at three service companies, namely PT. Angkasa Pura II Husein Sastranagara Airport, Verona Palace Hotel, and Vio Hotel (Pasteur branch).

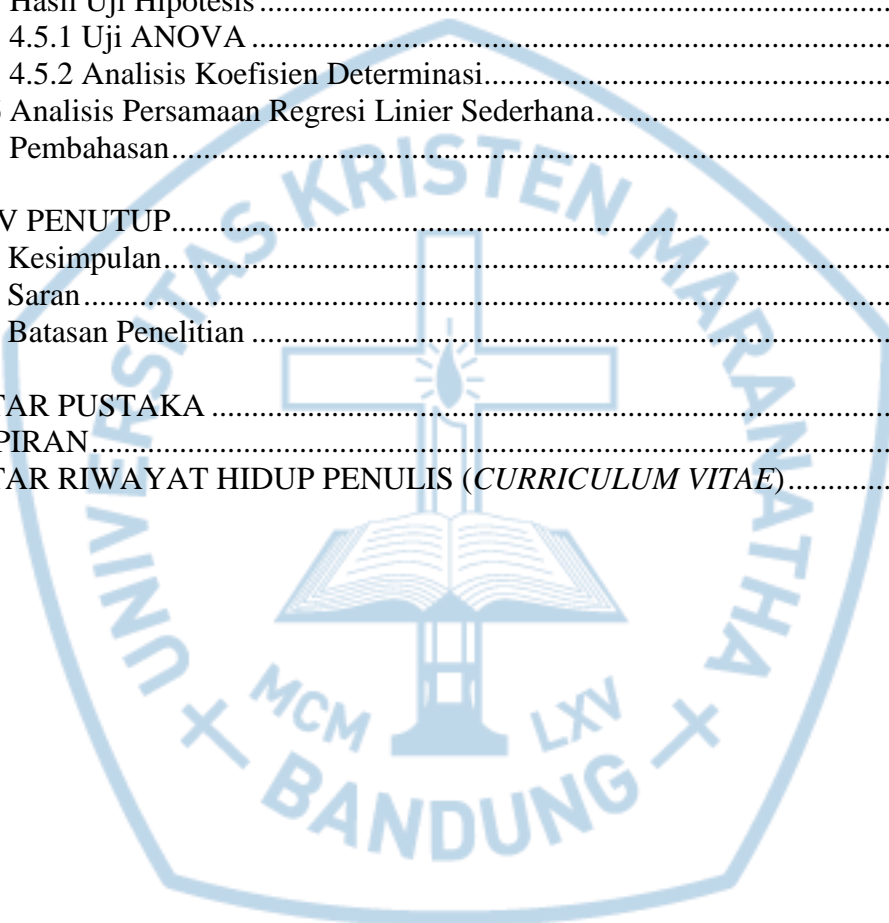
The data will be gathered using 140 questionnaires spreaded to employee at these four comapnies with level of return expected to be at 66,4% (93 questionnaires). The type of this research is descriptive correlation which is data-gathering to test hypothesis or to answer question regardingthe final status of a research subject. The correlational research tries to estimate whether their is any correlations (associations) between two or more variables and also to what extent the correlations between these variables (Kuncoro, 2013). The population of this research is all employees at PT. Angkasa Pura II Husein Sastranagara Airport, Verona Palace Hotel, and Vio Hotel (Pasteur branch) holding status as permanent employee. The sample in research is employees chosen based on criteria or certain condition, such a employees how have worked for more than a year and have been promoted to become permanent at these companies. The result of this research is the effect of job statisfaction to employees' turnover intention as much as 23,2% while the rest 76,8% affected by other factors.

Keyword: job statisfaction, employees' turnover intention

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL (BAHASA INDONESIA).....	i
HALAMAN JUDUL (BAHASA INGGRIS)	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Maksud Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Fungsi Manajemen	7
2.2 Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	9
2.2.1 Variabel – Variabel Kepuasan Kerja.....	13
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.2.3 Tipe – Tipe Kepuasan Kerja.....	16
2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	17
2.3 Keinginan Keluar (<i>Turnover Intention</i>)	18
2.4 Akibat – Akibat Pergantian Karyawan	22
2.4.1 Akibat – Akibat Negatif yang Kuat bagi Organisasi.....	22
2.4.2 Akibat – Akibat yang Potensial bagi Organisasi.....	26
2.4.3 Akibat – Akibat yang Potensial bagi Individu	28
2.4.4 Akibat – Akibat Negatif bagi Individu	29
2.4.5 Akibat – Akibat dalam Lingkup Sosial.....	29
2.5 Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	30
2.6 Rerangka Pemikiran	33
2.7 Pengembangan Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.3 Teknik Sampling	36
3.4 Definisi Operasional Variabel (DOV).....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data	39

3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.6.3 Uji Korelasi	41
3.6.4 Uji ANOVA	42
3.6.5 Regresi Linier Sederhana	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Karakteristik Responden	44
4.2 Hasil Uji Validitas.....	46
4.3 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.4 Analisis Korelasi antar Variabel yang Diteliti	51
4.5 Hasil Uji Hipotesis	52
4.5.1 Uji ANOVA	53
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	54
4.6 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	54
4.7 Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
5.3 Batasan Penelitian	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>).....	73



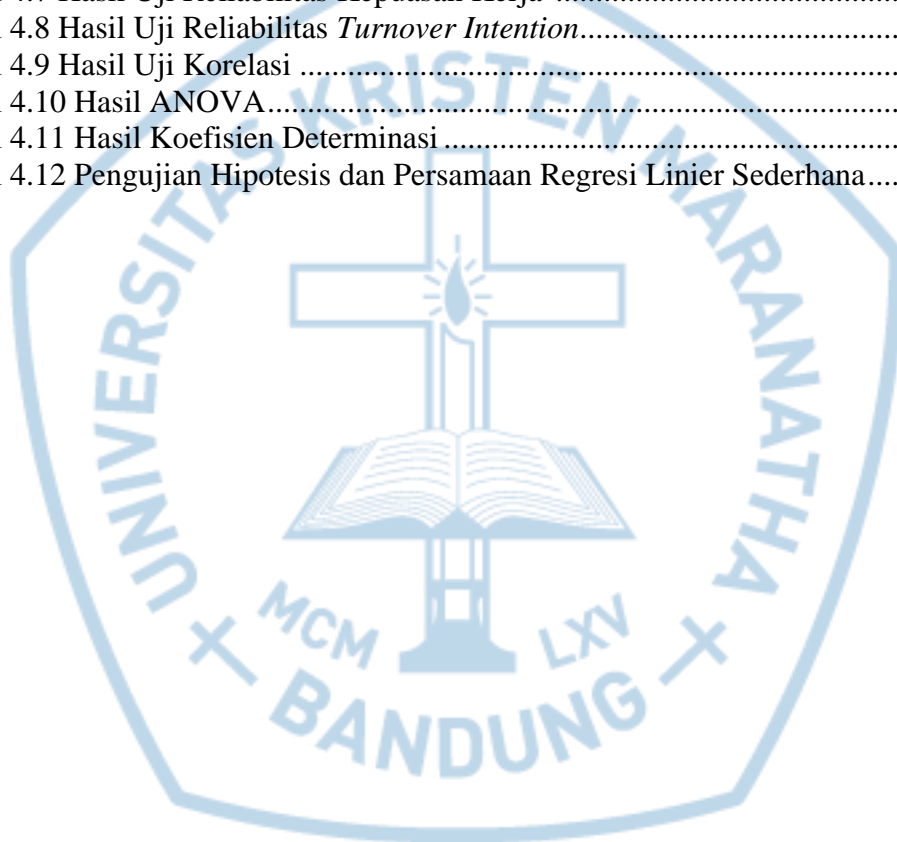
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	31
Gambar 2.2 Rerangka Pemikiran	33
Gambar 2.3 Model Penelitian Setelah Pengembangan Hipotesis	34



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.3 Kriteria Uji Korelasi.....	42
Tabel 4.1 Tingkat Penegmbalian Kuesioner	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	46
Tabel 4.5 <i>Component Matrix Variable</i> Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.6 <i>Component Matrix Variable Turnover Intention</i>	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi	51
Tabel 4.10 Hasil ANOVA.....	53
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi	54
Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis dan Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	62
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	66
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	67
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	69
Lampiran 5 Hasil Uji Korelasi	70
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis.....	71
Lampiran 7 Hasil Regresi Linier Sederhana	72
Lampiran 8 <i>Curriculum Vitae</i>	73

