Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Hotel Delonix Karawang)

Suci Trisno Putri
Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika
Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Telkom

Arif Partono Prasetio
Dosen Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika
Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Telkom

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada Hotel Delonix Karawang yang merupakan salah satu perusahaan di bidang hospitality. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan yang ada di Hotel Delonix Karawang. Sampel terpilih adalah sebanyak 100 orang dari total keseluruhan karyawan sebanyak 129 orang dengan convenience sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert lima titik. Item yang digunakan pada variabel independent (X) yaitu kepuasan kerja sebanyak 20 item pernyataan dan variabel dependent yaitu turnover intention (Y) sebanyak 7 item pernyataan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Sementara untuk menguji untuk menguji data dengan menggunakan uji normalitas one sample Kolmogrov-Smirnov, uji heteroskedastisitas Spearman's rho dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh berdasarkan analisis regresi linier sederhana nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 maka penelitian ini mendukung hipotesis H_1 yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention Hotel Delonix Karawang. Perusahaan hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat menurunkan tingkat turnover yang tinggi pada Hotel Delonix Karawang, dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya serta fasilitas sehingga dapat membuat karyawan merasa betah bekerja diperusahaan untuk mengurangi tingkat turnover intention tersebut.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumberdaya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi penting bagi banyak perusahaan atau organisasi. Seiring dengan perkembangan sebuah organisasi maka muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan serius yang ada di

dalam sumber daya manusia adalah perilaku *turnover* karyawan. *Turnover intention* merupakan niat seserorang yang ingin keluar dari pekerjannya. Dalam hal ini tingkat *turnover* dari tahun 2011 adalah 15,2%. Tingkat *turnover* sukarela 9,8%, sedangkan tahun lalu sekitar 9,1%. Tingkat *turnover* di industri sebagai organisasi perhotelan rata-rata total tingkat *turnover* tertinggi di 33,7%. Perusahaan di industri utilitas melaporkan tingkat total *turnover* rata-rata terendah 6,5% (Willis, 2012). Pada Kawasan Asia Pasifik diperkirakan akan mengalami lonjakan terbesar dalam tingkat pergantian karyawan tahun ini. Tingkat *turnover* di Asia Pasifik akan mengalami kenaikan tertinggi di seluruh dunia, yakni naik 21,5% - 25,5% selama periode 2012-2018 (Vini 2013).

Tingkat *turnover* yang tinggi menyebabkan organisasi harus mengeluarkan biaya tambahan untuk perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Sebagai uapaya untuk menekan terjadinya *turnover* pegawai, harus dimulai dari upaya menekan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Upaya tersebut misalnya menerapkan kebijakan yang dapat menarik niat karyawan untuk tetap bekerja dan berkaya dengan sumber daya yang dimilikinya (Nasution, 2009). Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah ketika kinerja telah baik, dapat dirusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan diperusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sebagaimana dikemukakan oleh Fah *et al* (2008), bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin rendah niat karyawan untuk meinggalkan pekerjaanya.

Penelitian oleh Mahdi *et al.* (2012) Malaysia, menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Bentuk kepuasan kerja (kepuasan intrinsik dan ekstrinsik) memiliki hubungan terbalik terhadap *turnover intention* karyawan. Walaupun intrinsik kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat pada *turnover intention*. Selain pemaparan diatas penelitian menurut Saeka dan Suana (2016) Bali, penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Bila kepuasan kerja lebih besar, *turnover intention* akan lebih rendah dan sebaliknya. Penelitian oleh Park, J.S., dan Kim, T.H. (2009) dari Industri Kesehatan di Korea menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan negatif pada Rumah Sakit Korea. Sedangkan penelitian Yucel, I. (2012) dari Industri Manufaktur di Turki mengatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan negatif pada perusahaan manufaktur.

Agar dapat mempertahankan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, Hotel Delonix Karawang harus dapat memberikan fasilitas dan kenyaman terhadap kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menge-tahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Delonix Karawang.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2013:79) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pendapat Gibson, *et al.* (2012:102) berpendapat kepuasan kerja merupakan sikap pekerja serta persepsi mengenai pekerjaan mereka berdasarkan lingkungan kerja yang mereka rasakan, seperti gaya kepemimpinan, peraturan dan prosedur, hubungan

kelompok kerja dan lain-lain. Sedangkan Schermerhorn *et al.* (2014:84) memaparkan definisi kepuasan kerja sebagai tingkat sejauh mana seseorang merasakan perasaan postif ataupun negative terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja menekankan terhadap perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan dan situasi kerjanya. Kepuasan kerja sering pula dianggap sebagai suatu pertdana keefektifan pemimpin tim dan para manajer.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, prmosi, dan lingkungan kerja (Hariandja, 2009:291; Hartantik, 2014:229; Sutrisno, 2009:86-88). Dampak kepuasan kerja yang dirangkum berdasarkan pendapat para ahli diatas meliputi beberapa aspek yaitu produktivitas, absensi, motivasi, *turnover*, perilaku organisasi, komitmen, perasaan stres, dan prestasi kerja, kinerja pekerja, kepuasan hidup, dan kesehatan (Sutrisno, 2009:86; Kreitner dan Kinicki, 2014:172-175; Sinambela, 2016:317). Dimensi kepuasan kerja yang digunaan sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah *the work itself*, *pay, promotion opportunities, supervision*, *coworkers* (Robbins and Judge, 2013:79)

Turnover Intention

Turnover intention sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut (Sutanto dan Gunawan, 2013). Pendapat lain (Mahdi et al, 2012) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atas dasar keinginannya sendiri. Menurut Waspodo *et al* (2013:101) *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Sedangkan pendapat Malik (2014:69) *turnover* adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk sikap karyawan yang akan meninggalkan perusahaan jika sudah mendapatkan pekerjaan lain. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang digunakan dalam tunrover intention ini adalah pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan dan Keinginan untuk meninggalkan organisasi Elci et al (2012).

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Tunover Intention*

Menurut Robbnis dan Judge (2013:55) hubungan antara kepuasan kerja dan perputaran pekerja lebih kuat dibandingkan antara kepuasan dan absen. Dalam kepuasan kerja penting diperhatikan untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustasi dan berniat untuk keluar dari tempat kerjanya atau dinamakan *turnover intention*.

Penelitian oleh Park, J.S., dan Kim, T.H. (2009) dari Industri Kesehatan di Korea menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan negatif pada Rumah Sakit Korea. Sedangkan penelitian Yucel, I. (2012) dari Industri Manufaktur di Turki mengatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan negatif pada perusahaan manufaktur. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Aydogdu dan Asikgil (2011), Mbah dan Ikemefuna (2012), Ghandi et al. (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keputusan karyawan untuk menentukan tinggal atau meninggalkan organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan Issa *et al.* (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis: kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah Hotel Delonix Karawang dengan jumlah karyawan 129 orang dan sampel sebanyak 100 orang yang diambil dari seluruh karyawan. Teknik *sampling* menggunakan teknik *convenience sampling* disebut sebagai *sampling* kebetulan, dimana sampling dari siapa saja yang kebetulan ada atau bertemu dan tersedia tanpa ada pertimbangan apapun (Silalahi, 2015:411).

Tabel 1
Aspek Demografi

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Repsonden	%
Jenis Kelamin	Pria	63	63%
	Wanita	37	37%
Usia	< 20	4	4%
	20 – 25	31	31%
	> 25 – 30	23	23%
	> 30 – 35	18	18%
	> 35 – 40	13	12%
	> 40 - 45	6	6%
	> 45 - 50	4	4%
	> 50	1	1%
Pendidikan	SMA/SMK	40	40%
	Diploma	19	19%
	S1	38	38%
	S2	3	3%
	S3	0	0%
Status	Menikah	57	57%
	Belum Menikah	42	42%
	Cerai	1	1%
Lama Bekerja	< 1 tahun	25	25%
	1 – 3 tahun	36	36%
	4 – 5 tahun	20	20%
	6 – 10 tahun	17	17%
	> 10 tahun	0	0%

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Hasil dari penelitian ini adalah diketahui karakteristik berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 63% pria dan 45% wanita. Karakteristik responden berdasarkan usia responden pada Hotel Delonix Karawang adalah usia 20 hingga 25 tahun sebesar 31% dan > 25 hingga 30 tahun sebesar 23% atau dapat dikatakan karyawan dengan usia produktif. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, diketahui karyawan pada Hotel Delonix Karawang memiliki pendidikan yang tinggi karena didominasi oleh SMA sebesar 40%. Karakteristik responden berdasarkan status sebagian besar belum menikah dengan persentase sebesar 57%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, karyawan dengan lama bekerja -3 tahun banyak dari klasifikasi yang lain yaitu sebesar 36%.

Untuk mengukur kedua variabel, dalam penelitian pernyataan mengenai kepuasan kerja menggunakan 20 item, salah satu pernyataannya adalah gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan. Sementara untuk pernyataan iturnover intention menggunakan 7 item, salah satu pernyatannya adalah saya sering mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Skala yang digunakan adalah Skala *likert*. Untuk pernyataan kepuasan kerja skala tersebut terdiri dari tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), sangat setuju (5). Sementara untuk pernyataan *turnover intention* sebaliknya yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), sangat setuju (5). Kuesioner yang digunakan sudah di uji validitas yang hasilnya keseluruhan pertanyaan valid dan dapat digunakan untuk penelitian dan reliabel dengan *cronbach's alpha* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,964 yang artinya luar biasa dan variabel *turnover intention* sebesar o,864 artinya bagus (Sekaran & Bougie, 2013).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis desktiptif, analisis regresi sederhana, uji asumsi klasik (uji normalitas dan heteroskedastisitas). Analisis deskriptif diperlukan penjabaran secara keseluruhan tentang objek yang diteliti atau merupakan transformasi data dasar yang menggambarkan karakteristik seperti kencenderungan sentral, penyebaran, dan variabilitas Zikmund, *et al.* (2010: 486).

Sementara analisis regresi linier sederhana dibutuhkan untuk mengukur pengaruh stres kerja sebagai *independent* variabel/variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai *dependent* variabel/variabel terikat Sekaran dan Bougie (2013:315). Uji asumsi klasik harus terpenuhi agar model regresi yang diperoleh tidak bias dan pengujian dapat dipercaya (Priyatno, 2014:89).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertjuan mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji one sample kolmogrovsmirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi ormal atau tidak. Residual normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 (Priyatno, 2014:94). Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan penulis, didapatkan hasil dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Normalitas Dengan Menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	,851
Asymp. Sig. (2-tailed)	,521

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,521. Hal ini menunjukan bahwa memiliki data distribusi normal karena nilai signifikansi (0,521) > 0,05 maka dapat disimuplkan data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Uji Glesjer ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yan lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedas-tisiti. Dan jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskesdastisitas (Priyatno, 2014:115).

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	.002
	Kepuasan Kerja	.488

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 2 mengenai asumsi heteroskedastisitas dengan uji Glejser dengan megresesikan asumsi nilai absolut dari error terhadap variabel kepuasan kerja (X). Model regresi dikatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas apabila nilai Sig. sebesar 0,488 lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, atau dengan kata lain asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (dinotasikan R^2) adalah sebuah kunci penting dalam analisis regresi, karena menginterpretasikan proporsi dari varian variabel *dependent*, bahwa variabale *dependent* dapat dijelaskan oleh variabel *independent* sebesar nilai koefisien determinasi tersebut Neolaka (2014:129). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu atau bahkan satu berarti variabel- variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.328	.107

Sumber: data yang telah diolah

Pada Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa hasil koefisien korelasi yang diperolah adalah 0,328. Maka diperoleh dara R^2 adalah sebesar 0,107. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan

hasil korelasi $(0,328)^2$ kemudian dikalikan dengan 100%. Maka nilai koefisien determinasi diperoleh 0,107x100%, sebesar 10,7%. Berarti kemampuan variabel bebas yaitu kepuasan kerja dalam menjelaskan varians dari variabel terkaitnya yaitu *turnover intention* adalah sebesar 10,7% sehingga terdapat 89,3% varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain.

Sebagai informasi tambahan, pada Tabel 4 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,328. Koefisien korelasi sendiri adalah menunjukan tingkat keeratan hubungan antara variabel (Neolaka, 2014:129). Sebagai pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi, penulis menggunakan Tabel berikut.

Jadi hasil dari pengolahan yang dilakukan penulis, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,328. Nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,20 hingga 0,399 yang artinya memiliki tingkat hubungan rendah antara variabel *independent* (X) yaitu kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebagai variabel *dependent* (Y).

Uji Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (*indepenedent variable*) dengan *turnover intetion* sebagai variabel tergantung (*dependent variable*). Data yang diolah merupakan data yang sudah diubah menjadi skala interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) dan dianalisis digunakan program SPSS 21. Model regresi linier sederhana menurut Priyatno (2014:143) sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	B	Sig.
1 (Constant)	4.276	.000
Kepuasan Kerja	-.353	.001

Sumber: Data yang telah diolah

Dari persamaan regresi diatas menunjukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi *oleh turnover intention*. Hasil persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa, konstanta sebesar 4,276 menunjukkan jika variabel X (kepuasan kerja) nilainya 0 (nol), maka *turnover intention* akan bernilai 4,276. Sedangkan Koefisien regresi X (kepuasan kerja) sebesar -0,353 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan naik sebesar satu-satuan maka *turnover intention* akan turun sebesar -0,353. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Semakin besar kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention*. Pada hasil diatas menunjukan bahwa taraf signifikansi 0,001 yang berarti model tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 di tolak. Berarti hal ini menunjukkan bawah kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* di Hotel Karawang Delonix.

KESIMPULAN

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan Hotel Delonix merasa cukup puas dengan cara perusahaan mengelola aktivitas kerja karyawannya, mereka dapat menjalankan pekerjaannya secara maksimal agar sasaran atau tujuan setiap karyawan tercapai dan terpenuhi. Pengelolaan aktivitas kerja karyawan oleh perusahaan terkait kepuasan kerja karyawan tersebut diukur dari gaji yang diberikan, jenjang karier, dimensi kerja, atasan dan hubungan dengan rekan kerja terbukti telah dikekola dengan baik pada perusahaan ini sehingga mampu meningkatkan loyalitas mereka kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah cenderung untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Selain itu, mereka juga akan mengungkapkan ketidak-puasan yang didapat dengan suatu tindakan berupa *exit (turnover/quit)*, yaitu perilaku atau tindakan karyawan yang ditujukan kearah meninggalkan organisasi / perusahaan.

Perilaku yang dilakukan seperti mengeluh, membangkang kepada atasan, bolos kerja, mencuri barang milik perusahaan, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal tersebut tentu sangat merugikan perusahaan karena akan memakan waktu dan biaya akibat ulah yang dibuat oleh karyawan mereka sendiri dan membuat produktivitas perusahaan menurun. Selain itu para karyawan lain yang tetap bertahan di perusahaan mungkin akan merasa tidak puas karena harus berpisah dengan rekan kerja yang bernilai dan menimbulkan gangguan terhadap pola interaksi sosial yang telah dibina selama ini.

Hal inilah yang membuat sebuah perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang mereka miliki. Atasan yang bersedia mendengarkan saran dari karyawan, pembentukan suasana kekeluargaan serta kesempatan memperoleh kenaikan gaji dan jabatan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan betah dan nyaman dengan pekerjaan yang dimiliki sehingga membuat mereka dapat menjalankan pekerjaannya secara produktif dan maksimal, serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan hotel delonix, ada beberapa karya-wan merasa puas bekerja di hotel delonix namun ada juga yang tidak puas. Ketidakpuasan sendiri menurut pernyataan dari karyawan hotel delonix itu sendiri karena kurangnya gaji atau benefit yang diberikan kepada karyawan tersebut. Selain itu ketidak-puasan juga terjadi karena karyawan hotel delonix merasa jam kerja yang tidak sesuai dan sistem kerja yang kurang efisien.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan sedikit signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel delonix. Artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin rendah keinginannya untuk keluar dari perusahaan. hal ini dibuktikan dengan Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Aydogdu dan Asikgil (2011) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk menentukan tinggal atau meninggalkan organi-sasi. Hal ini sesuai dengan temuan Yucel (2012), Park dan Kim (2009), dan Issa *et al* (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan oleh peneliti sudah sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan menegaskan kepa-da suatu perusahaan bahwa kepuasan kerja pada karyawan dapat berdampak kepada keinginan karyawan tersebut untuk bertahan atau meninggal perusahaan tersebut.

SARAN

Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah H_1 yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* di Hotel Karawang Delonix. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pentingnya kepuasan kerja yang didapatkan karyawan dalam suatu perusahaan sehingga membuat mereka bertahan lama di perusahaan tersebut. Kepuasan Kerja di Hotel Delonix termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya, Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Hotel Delonix merasa bahwa sebagian besar kepua-san kerja yang dimiliki oleh hotel tersebut sesuai dengan harapan karyawan dalam memenuhi kepuasan kerja tersebut. Akan tetapi kepuasan kerja tersebut harus dipertahankan dan ditingkatkan agar kepuasan kerja tersebut memenuhi kebutuhan setiap karyawan yang bekerja di Hotel Delonix. Penelitin ini memiliki keterbatasan diantaranya ruang lingkup penelitian hanya di hotel Delonix Karawang. Metode penelitian hanya menggunakan regresi linier sederhana, dimana hanya melibatkan satu variabel *independent* yaitu kepuasan kerja dan satu variabel *dependent* yaitu *turnover intention*. Untuk penelitian dimasa

mendatang, guna menambah ataupun memperbaiki penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang akan digunakan. Variabel yang ditambah dapat berupa motivasi kerja atau kinerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih kaya akan pengetahuan dan lebih bermanfaat bagi perusahaan. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar subjek penelitian difokuskan kepada karyawan marketing seperti SPG, SPB ataupun staff marketing, alasannya karena karyawan bidang marketing lebih memiliki tekanan kerja yang besar sehingga apakah kepuasan kerja mereka dapat sesuai dengan tekanan kerja yang mereka jalankan sehingga berpengaruh kepada *turnover intention* daripada karyawan tersebut.

Daftar Pustaka

Aydogdu, S., dan Asikgil, B. (2011). An Empirical Study Of The Relationship Among Job Satisfaction, Organization Commitment and Turnover Intention. *International Review Of Management and Marketing*. Vol. 1, No. 3, 43-53.

Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., dan Alpkan. L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadreship Effectiveness on Employee' Turnover intention : The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia-Sosial and Behavioral Sciences*. 289-297.

Fah, C.B., Foon, S.Y., Leong, C., dan Osman, S. (2010). An Exploratory Study on Turnover intention Among Private Sector Employee. *International Journal of Busniness and Management*. Vol. 5, No. 8, 55-64.

Ghandi, P., Hejazi, E., dan Ghandi, N. (2017). A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*. Vol. 86, 189 – 200.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr., J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behaviour, Structure, Processes,* 14th Edition. New York: McGraw-Hill.

Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan kelima. Jakarta: Grasindo.

Hartantik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM,* cetakan pertama. Yogyakarta: Laksana.

Issa, D.A.R.M., Ahmad, F., dan Gelaidan, H.M. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based On Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal Of Scientific Research*. Vol. 14, No. 4, 525-531.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, 9th Edition. McGraw-Hill Education dan Salemba Empat.

Mahdi, A.F., Zin, M.Z.M., Nor, M.R.M., Sakat, A.A.S., dan Sulaiman, A. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal Of Applied Sciences*, Vol. 9, No. 9, 1518-1526.

Malik. A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy equipment Samarinda. *E-Journal Psikologi*, Vol. 2, No. 1, 65-75.

Mbah, S.E., dan Ikemefuna, C.O. (2012). Job Satisfaction and Employees' Turnover in Total Nigeria Plc. In Lagos State. *International Journal Of Humanities and Sosial Science*. Vol. 2, No. 14, 275-287.

Nasution, W.A. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnoverpada Call Center Telkomsel Di Medan. *Jurnal Mandiri*, Vol. 4, No. 1, 1-57.

Neolaka, Amos. (2014). Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Park, J.S., dan Kim, T.H. (2009). Do Types Of Organizational Culture Matter In Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention. *Leadership In Health Services*. Vol. 22, No. 1, 20-38.

Priyatno, D. (2014). *Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Andi Offse.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior,* 15th Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.

Saeka, I.P.A.P., dan Suana, I.W. (2016). Pengaruh kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional & Stres Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan PT. Indonesia Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 3736-3760.

Schermerhorn, J.R., Uhl-Bien, M., Osborn, R.N. (2014). *Organizational Behavior,* 13th Edition. United States of America: Wiley.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*, 6th Edition. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*, Cetakan keempat. Bandung: PT Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara

Supriyadi & Ekawati, R. 2017. Perbandingan Persepsi Kualitas Atas Produk Gadget Buatan Korea dan China Di Kota Bandung. SMART. Study Management & Res earch. Vol XIV No 1. 2017

Sutanto, E.M., dan Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, 76-88.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Waspodo A.W.S.A., Handayani, N.C, dan Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. UNITEX di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4, No. 1, 97-115.

Willis, M. (2012). *Turnover Rates Inching Up*. http://www.compdatasurveys.com/2012/09/12/*Turnover* -rates-inching-up/. Diakses pada tanggal 6 Agustus 2017.

Yucel. I. (2012). Examining The Relationship Among Job Satisfaction, Organization Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal Of Business and Management*. Vol. 7, No. 2, 44-58.

Vini. (2013). Ikat Komitmen Karyawan, Atasi *Turnover*. http://careernews.id/issues/view/2170-Ikat-Komitmen-Karyawan-Atasi-*Turnover*. Diakses pada tanggal 6 Agustus 2017.

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., Griffin, M. (2010). *Business Research Method*, 8th Edition. South-Western: Cengage Learning.