

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Mahasiswa Magang di PT. XYZ Teaching Factory STT Texmaco

R.M Sugengriadi¹, Rifqi Jalu Pramudita², Asep Setiawan³

¹²³ Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Texmaco, Indonesia
Email: sugeng.riadi@stttxemaco.ac.id

Received 28 Agustus 2024 | *Revised* 9 September 2024 | *Accepted* 17 September 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini menggambarkan kepuasan kerja dan turnover intention serta menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini bahwa tingkat kepuasan kerja masih kurang baik dan turnover intention masih termasuk baik. Turnover intention yang tertinggi terjadi adalah mengenai sering tidak sependapat dengan atasan, adapun kepuasan kerja mengenai fasilitas kebutuhan sanitasi masih belum sesuai harapan menunjukkan nilai rata-rata jawaban paling rendah. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention artinya jika kepuasan kerja semakin baik atau meningkat, maka turnover intention juga akan semakin menurun. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel turnover intention sebesar 33,1% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Mahasiswa Magang, Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana.

ABSTRACT

The aim of this research is to describe job satisfaction and turnover intention and explain the influence of job satisfaction on turnover intention. This research method uses a descriptive statistical analysis approach and simple linear regression analysis. The results of this research show that the level of job satisfaction is still not good and turnover intention is still good. The highest turnover intention occurred was regarding frequently disagreeing with superiors, while job satisfaction regarding sanitation facilities still did not meet expectations, showing the lowest average answer value. Job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention, meaning that if job satisfaction gets better or increases, then turnover intention will also decrease. The influence of the job satisfaction variable on the turnover intention variable is 33.1%, the remainder is influenced by other variables that were not studied.

Keywords: *Job Satisfaction, Turnover Intention, Internship Student, Descriptive Statistical Analysis, Simple Linear Regression Analysis.*

1. PENDAHULUAN

Kondisi di perusahaan saat ini turnover rate tahun 2023 yang mana diangka 13% di PT. XYZ Teaching Factory STT Texmaco khususnya mahasiswa magang. Menurut Tillama, (2021) Apabila turnover tahunan dalam suatu perusahaan mencapai angka 10%, maka turnover pada perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi. Turnover intention atau niat pindah kerja karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan baik finansial maupun non finansial. Oleh sebab itu, maka perusahaan perlu untuk memahami konsep manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat memberikan kepuasan bagi karyawannya. Kualitas sumber daya manusia perusahaan juga akan ditentukan oleh kepuasan pekerja itu sendiri selama bekerja, dimana ketika kepuasan kerja ada pada diri pekerja maka kualitas kerja yang diberikan pekerja juga akan meningkat (Prayonne Adi, 2023). Menurut Mawadati, (2020) Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi perusahaan, sehingga untuk mengatasinya pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Perasaan tidak puas dapat memicu rencana untuk berhenti kerja, kemudian akan mengarah pada usaha untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar dan berharap menemukan pekerjaan yang lebih baik. Respon exit atau keluar adalah sikap yang banyak dipilih oleh karyawan ketika tidak puas pada pekerjaannya. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja dan masa bodoh dengan tugas pekerjaannya (Handayani, 2021). Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk (Wehantouw, 2022).

2. METODE

2.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ Teaching Factory STT Texmaco Subang. Jl. Raya Cipeundeuy-Pabuaran KM. 3,5 Desa Karangmukti Kec. Cipeundeuy Kab. Subang 41272. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu 10 bulan, mulai pada bulan Oktober 2023 sampai Juli 2024.

2.2 Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan Kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Wehantouw, 2022). Menurut Colquitt et al, (2013) dalam (Nurwati, 2021) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji
2. Promosi
3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Status.
5. Lingkungan sosial.

2.3 Turnover Intention

Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mawadati, 2020). Menurut Harnoto, (2002) dalam (Vinda, 2022) Turnover Intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan.

1. Tingginya Tingkat Absensi.
2. Malas Bekerja.

3. Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja.
4. Peningkatan Protes terhadap Atasan.

2.4 Distribusi Frekuensi Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert 4 poin modifikasi dari skala likert 5 poin. Menurut Hadi, (1991) dalam Liska, (2022) modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) kategori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud kategori 4 poin skala likert adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju". Menurut Pranatawijaya, (2019) terdapat dua bentuk pertanyaan dalam skala likert, yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Misal pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Tabel 1. Alternatif Jawaban dan Tingkatan Skor (X)

| No | Jawaban Responden | Skor |
|----|-------------------|------|
| 1. | Sangat Puas | 4 |
| 2. | Puas | 3 |
| 3. | Tidak Puas | 2 |
| 4. | Sangat Tidak Puas | 1 |

Tabel 2. Alternatif Jawaban dan Tingkatan Skor (Y)

| No | Jawaban Responden | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Tidak Sesuai | 4 |
| 2. | Tidak Sesuai | 3 |
| 3. | Sesuai | 2 |
| 4. | Sangat Sesuai | 1 |

Dari skala Likert diatas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas dengan rumus Supranto, (2000) dalam (Amin, 2023):

$$c = \frac{xn - x1}{k}$$

Keterangan:

c = perkiraan besarnya (class width, class size, class length)

k = banyaknya kelas

Xn = nilai observasi terbesar

X1 = nilai observasi terkecil

$$c = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Tabel 3. Nilai Interval Kelas (X)

| No | Notasi | Interval Kelas |
|----|-------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 3,28 – 4,00 |
| 2 | Baik | 2,52 – 3,27 |
| 3 | Kurang Baik | 1,76 – 2,51 |
| 4 | Tidak Baik | 1 – 1,75 |

Tabel 4. Nilai Interval Kelas (Y)

| No | Notasi | Interval Kelas |
|----|-------------|----------------|
| 1 | Tidak Baik | 3,28 – 4,00 |
| 2 | Kurang Baik | 2,52 – 3,27 |
| 3 | Baik | 1,76 – 2,51 |
| 4 | Sangat Baik | 1 – 1,75 |

2.5 Populasi dan Sampel

2.5.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu (Amin, 2023). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh mahasiswa magang PT. XYZ di Teaching Factory STT Texmaco sejumlah 173 orang.

2.5.2 Sampel

Mengingat jumlah mahasiswa magang PT. XYZ Teaching Factory STT Texmaco terlalu besar untuk digunakan sebagai sampel, dimana untuk penentuan sampelnya menggunakan teknik simple random sampling. Simple Random Sampling, dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu Sugiyono, (2005) dalam (Amin, 2023).

Uji kecukupan data dilakukan untuk mengetahui data yang digunakan dalam penelitian apakah sudah cukup mewakili populasi dari data yang ada, secara keseluruhan hasil perhitungan uji kecukupan data dinyatakan cukup dan tidak perlu dilakukan pengambilan data tambahan, karena nilai N' lebih kecil dari pada nilai N (Pratama, 2020). Adapun hasil uji kecukupan data dengan program Microsoft Excel dimana $s = 5\%$, $k = 95\%$ hasilnya $N'(23,20332) < N (30)$ berarti sampel yang digunakan mencukupi. Jadi banyaknya sampel berdasarkan pendapat tersebut diatas adalah 30 orang yang digunakan dalam penelitian ini, sesuai dengan jumlah responden 30 pertama mahasiswa magang di Teaching Factory STT Texmaco.

2.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

2.6.1 Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas (X)

| Variabel | Indikator | Pearson Correlation | R tabel | Keterangan |
|----------------|-----------|---------------------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja | X1 | 0.698252 | 0.361 | Valid |
| | X2 | 0.539944 | 0.361 | Valid |
| | X3 | 0.526602 | 0.361 | Valid |
| | X4 | 0.662401 | 0.361 | Valid |
| | X5 | 0.802025 | 0.361 | Valid |
| | X6 | 0.856622 | 0.361 | Valid |

| Variabel | Indikator | Pearson Correlation | R tabel | Keterangan |
|--------------------|-----------|---------------------|---------|------------|
| | X7 | 0.748214 | 0.361 | Valid |
| | X8 | 0.693287 | 0.361 | Valid |
| | X9 | 0.725537 | 0.361 | Valid |
| | X10 | 0.820459 | 0.361 | Valid |
| Turnover Intention | Y1 | 0.591444 | 0.361 | Valid |
| | Y2 | 0.580814 | 0.361 | Valid |
| | Y3 | 0.751481 | 0.361 | Valid |
| | Y4 | 0.507801 | 0.361 | Valid |
| | Y5 | 0.506274 | 0.361 | Valid |
| | Y6 | 0.514876 | 0.361 | Valid |
| | Y7 | 0.496354 | 0.361 | Valid |
| | Y8 | 0.688982 | 0.361 | Valid |

2.6.2 Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas X & Y

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|------------------|------------|
| Kepuasan Kerja (X) | 0.889443 | Reliabel |
| Turnover Intention (Y) | 0.710632 | Reliabel |

2.7 Analisis Regresi Linear Sederhana

2.7.1 Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, yaitu variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau lebih variabel, yaitu variabel yang menerangkan (the explanatory). Apabila variabel bebasnya hanya satu, maka analisis regresinya disebut dengan regresi sederhana. Apabila variabel bebasnya lebih dari satu, maka analisis regresinya dikenal dengan regresi linear berganda. Dikatakan berganda karena terdapat beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel tak bebas (Rohmah, 2024).

2.7.2 Uji Hipotestis

Pada uji ini adalah inti dari pengujian karena diuji ini akan diperoleh keseimbangan menyeluruh tentang penelitian. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah media yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh atau tidak terhadap sampel. Jika $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak dengan signifikan $> 0,05$ Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak dengan nilai signifikan $< 0,05$. bahwa nilai thitung mempunyai nilai negatif (-) sehingga t- tabel juga turut menyesuaikan menjadi negatif (-) atau dengan kata lain pengujian hipotesis dilakukan pada sisi kiri (Mahrany, 2023). Dengan bentuk hipotesis $H_a =$ Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. $H_o =$ Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention.

2.7.3 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang diwakili oleh R^2 . Maka dari itu, semakin kuat korelasi antar variabel yang diteliti, semakin tinggi koefisien keputusannya. Koefisien keputusan disebutkan dengan persentase (%) sehingga harus dikalikan 100% (Firdhaus, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

3.1.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X)

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (X)

| Item | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Jumlah | | Rata-rata jawaban |
|--------------------------------|----|------|----|------|----|------|----|------|--------|-----|-------------------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | Jumlah | % | |
| X1 | 1 | 3,3 | 9 | 30,0 | 14 | 46,7 | 6 | 20,0 | 30 | 100 | 2,2 |
| X2 | 12 | 40,0 | 13 | 43,4 | 4 | 13,3 | 1 | 3,3 | 30 | 100 | 3,2 |
| X3 | 1 | 3,3 | 7 | 23,3 | 11 | 36,7 | 11 | 36,7 | 30 | 100 | 2 |
| X4 | 4 | 13,3 | 16 | 53,4 | 7 | 23,3 | 3 | 10,0 | 30 | 100 | 2,7 |
| X5 | 3 | 10,0 | 13 | 43,4 | 10 | 33,3 | 4 | 13,3 | 30 | 100 | 2,5 |
| X6 | 3 | 10,0 | 8 | 26,7 | 14 | 46,7 | 5 | 16,6 | 30 | 100 | 2,3 |
| X7 | 1 | 3,3 | 2 | 6,6 | 13 | 43,4 | 14 | 46,7 | 30 | 100 | 1,7 |
| X8 | 3 | 10,0 | 15 | 50,0 | 9 | 30,0 | 3 | 10,0 | 30 | 100 | 2,6 |
| X9 | 13 | 43,4 | 12 | 40,0 | 3 | 10,0 | 2 | 6,6 | 30 | 100 | 3,2 |
| X10 | 2 | 6,6 | 5 | 16,7 | 10 | 33,3 | 13 | 43,4 | 30 | 100 | 1,9 |
| Total rata-rata jawaban | | | | | | | | | | | 2,43 |

Keterangan:

X1 : Apakah anda puas dengan nominal uang saku setiap bulan?

X2 : Apakah anda puas dengan gratis biaya kuliah sampai 3 atau 4 tahun?

X3 : Apakah anda puas dengan nominal over time atau lembur?

X4 : Apakah anda puas dengan klinik rujukan kapitasi perusahaan?

X5 : Apakah anda puas dengan mendapatkan makan siang setiap hari kerja?

X6 : Apakah anda puas dengan diberikan asuransi BPJS Ketenagakerjaan?

X7 : Apakah anda puas dengan kebutuhan sanitasi seperti toilet/wc?

X8 : Apakah anda puas dengan kesempatan menjadi karyawan setelah selesai kontrak magang?

X9 : Apakah anda puas dengan mendapatkan sertifikat/paklaring setelah selesai kontrak magang?

X10: Apakah anda puas dengan nominal THR/Hadiah setiap menjelang hari raya Idul Fitri?

Pada tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa item X2 dan X9 mengenai merasa senang dengan grati biaya kuliah dan sertifikat/paklaring menunjukkan nilai rata-rata jawaban paling tinggi yaitu sebesar 3,2 dan item X7 mengenai fasilitas sanitasi di perusahaan dilakukan belum sesuai dengan harapan menunjukkan nilai rata-rata jawaban paling rendah yaitu sebesar 1,7. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mahasiswa magang PT. XYZ Teaching Factory STT Texmaco belum mempunyai kepuasan kerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total rata-rata jawaban sebesar 2,43 yang berada pada interval 1,76 – 2,51 atau dapat diartikan berada pada interval kurang baik.

3.1.2 Distribusi Frekuensi Variabel Turnover Intention (Y)

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Item Variabel Turnover Intention (Y)

| Item | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Jumlah | | Rata-rata jawaban |
|--------------------------------|---|------|----|------|----|------|----|------|--------|-----|-------------------|
| | f | % | f | % | F | % | f | % | Jumlah | % | |
| Y1 | 3 | 10,0 | 0 | 0,00 | 6 | 20,0 | 21 | 70,0 | 30 | 100 | 1,5 |
| Y2 | 0 | 0 | 2 | 6,7 | 10 | 33,3 | 18 | 60,0 | 30 | 100 | 1,5 |
| Y3 | 2 | 6,7 | 2 | 6,7 | 12 | 40,0 | 14 | 46,6 | 30 | 100 | 1,8 |
| Y4 | 6 | 20,0 | 14 | 46,7 | 3 | 10,0 | 7 | 23,3 | 30 | 100 | 2,7 |
| Y5 | 2 | 6,6 | 4 | 13,4 | 12 | 40,0 | 12 | 40,0 | 30 | 100 | 1,9 |
| Y6 | 0 | 0,0 | 4 | 13,4 | 13 | 43,3 | 13 | 43,3 | 30 | 100 | 1,7 |
| Y7 | 3 | 10,0 | 5 | 16,7 | 14 | 46,7 | 8 | 26,6 | 30 | 100 | 2,1 |
| Y8 | 4 | 13,4 | 12 | 40,0 | 6 | 20,0 | 8 | 26,6 | 30 | 100 | 2,4 |
| Total rata-rata jawaban | | | | | | | | | | | 1,95 |

Keterangan

Y1 : Apakah anda sering tidak masuk kerja tanpa keterangan?

Y2 : Apakah anda sering datang terlambat masuk kerja?

Y3 : Apakah anda sering meninggalkan area tempat kerja saat jam kerja?

Y4 : Apakah anda sering tidak sependapat dengan atasan?

Y5 : Apakah anda sering tidak terlalu peduli terhadap SOP produk yang dikerjakan?

Y6 : Apakah anda sering lalai melaksanakan jadwal piket kebersihan?

Y7 : Apakah anda sering tidak melaksanakan kebijakan dari atasan?

Y8 : Apakah anda sering mencari informasi lowongan pekerjaan di tempat lain?

Pada tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa item Y4 dan Y8 mengenai sering tidak sependapat dengan atasan menunjukkan nilai rata-rata jawaban paling tinggi yaitu sebesar 2,6 dan item Y8 mengenai sering mencari informasi lowongan pekerjaan di tempat lain menunjukkan nilai rata-rata jawaban paling rendah yaitu sebesar 2,4. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mahasiswa magang PT. XYZ Teaching Factory STT Texmaco mempunyai Turnover Intention masi cukup rendah. Hal ini ditunjukkan dengan total rata-rata jawaban sebesar 1,9 yang berada pada interval 1,76 – 2,51 atau dapat diartikan berada pada interval masih termasuk baik.

3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

3.2.1 Korelasi Kepuasan Kerja (X) terhadap Turnover Intention (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

Coefficients^a

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|----------------|--------|------------|------|-------|------|
| (Constant) | 25.238 | 2.650 | | 9.524 | .000 |
| Kepuasan Kerja | -0.396 | 0.106 | | -5.76 | .001 |

3.2.2 Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 9. menunjukkan koefisien Beta sebesar -0,576 dengan t-hitung sebesar - 3,727 t-tabel 2,048 (-t-hitung > - t-tabel) dan probabilitas signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Maka hal tersebut berarti menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel kepuasan kerja semakin baik atau meningkat maka variabel Turnover Intention juga akan semakin menurun.

3.2.2 Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .575 ^a | .331 | .307 | 3.388 |

3.2.3 Predictor:(constant), kepuasan kerja

Tabel 10. menunjukan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,331 atau 33,1%. Artinya bahwa 33,1% variabel Turnover Intention (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yakni variabel Kepuasan Kerja (X), sedangkan sisanya sebesar 66,9% variabel Turnover Intention (Y) akan dipengaruhi oleh variabel- variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa Kepuasan Kerja di PT. XYZ Teaching Factory STT Texmaco masih kurang baik, sesuai dengan total rata-rata jawaban sebesar 2,43 yang berada pada interval 1,76 – 2,51 atau dapat diartikan berada pada interval kurang baik pada distribusi frekuensi. Tingkat Turnover Intention pada PT. XYZ Teaching Factory STT Texmaco masih termasuk baik, sesuai dengan total rata-rata jawaban sebesar 1,9 yang berada pada interval 1,76 – 2,51 atau dapat diartikan berada pada interval masih termasuk baik pada distribusi frekuensi.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, bahwa sesuai dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,001 ($P < 0,05$) artinya Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Arah yang negatif menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0.576 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X) semakin baik atau meningkat, maka variabel Turnover Intention (Y) juga akan semakin menurun. Adapun koefisien determinasi atau besar pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Turnover Intention (Y) adalah sebesar 33,1% sisanya variabel lain yang tidak diteliti.

5. DAFTAR RUJUKAN

- [1]. Putu Intan Tillama, I. M. (2021). Hubungan Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pekerja Outsourcing PT X Tahun 2020. Arc. Com. Health, 155 - 173.
- [2]. Prayonne Adi, B. D. (2023). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Pada Perusahaan Penggilingan Tepung Di Surabaya. Jurnal Jaring Saintek, 71- 78.

- [3]. Dewi Mawadati, A. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Forum Ekonomi*, 18-26.
- [4]. Nur Sugiarti Handayani, H. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi. *Jurnal Manifest*, 1-10.
- [5]. Sharon Gabriel Wehantouw, R. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee And Roastery Manado. *Jurnal Emba*, 1486-1496.
- [6]. Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 235-264.
- [7]. Vinda, G. G. (2022). Pengaruh Pertukaran Sosial Pengaruh Pertukaran Sosial Intention Sebagai Mediasi. *Jurnal Ecobil*, 45-51.
- [8]. Risa Liska, A. M. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Financial Technology Terhadap Inklusi Keuangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 1034-1043.
- [9]. Viktor Handrianus Pranatawijaya, W. R. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert Dan Guttman. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 128-137.
- [10]. Dandi Satriawan Amin, Q. S. (2023). Penerapan Bauran Pemasaran Pada Produk Kerupuk Udang Di Kelurahan Sungai Kapih Kecamatan Sambutan Kota Samarinda Application Of The Marketing Mix To Shrimp Cracker Products In Sungai Kapih Village, Sambutan District, Samarinda City. *Juvenil*, 390-396.
- [11]. Marlindawaty. (2020). Kualitas Pelayanan Administratif Publik Di Kelurahan Sepinggian Raya Kota Balikpapan. *Jurnal Geoekonomi*, 229-240
- [12]. Nur Fadilah Amin, S. G. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 15-31.
- [13]. Rodiah, K. P. (2023). Analisis Motivasi, Lingkungan Dan Pengetahuan Terhadap MinatWirausaha Mahasiswa. *International Journal Of Management And Business (IJMB)*, 52 – 57.
- [14]. Rina Supryanita, M. M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bonanza*, 110-126.
- [15]. Tirta M T Mayang, W. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kelompok Tani Agrowisata Gemahripah, Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*, 34-49.
- [16]. Trixie Ardhita Mahrany, Q. R. (2023). Pengaruh Penggunaan Media Tangram Pada Mata Pelajaran Matematika Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas III SD Negeri 3 Serdang Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan. *Pendidikan Tunas Bangsa*, 25-30.

- [17]. Firda Tazqiyatu Rohmah, F. S. (2024). Pengaruh Gaya Hidup Dan Perilaku Konsumtif Belanja Online Pada Remaja. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1199-1210.