

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha saat ini berkembang semakin pesat, sehingga perusahaan didalam mengolah usahanya diharapkan mampu tetap bersaing dan mempertahankan usahanya. Organisasi perusahaan sekarang dan masa yang akan datang mulai menghadapi lingkungan yang dinamis, yang mengalami perubahan secara terus menerus. Adanya hal tersebut diperlukan pertimbangan terbaik didalam membawa perusahaan atau organisasi menuju masa depan yang lebih baik. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien.

Sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki

sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan dinamika globalisasi dewasa ini yang menuntut perlunya keamanan dan kenyamanan SDM dalam bekerja. Pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik, materil dan spiritual karyawan disamping mempunyai kedudukan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan pembangunan nasional, juga merupakan tujuan dari kegiatan perusahaan itu sendiri.

Tujuan dan efisiensi akan tercapai bila karyawan dalam pekerjaannya itu melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang, tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa pekerja. Untuk melindungi hak-hak karyawan maka pemerintah menetapkan dasar kebijakannya dalam bentuk Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hak-hak yang diterima karyawan menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut antarlain hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, hak memperoleh pelatihan kerja, hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja, hak memilih penempatan kerja, hak perlindungan kerja, hak mendapatkan upah, dan hak kesejahteraan.

Manajemen SDM adalah aktivitas yang penting dalam sebuah perusahaan. Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2014) mengatakan bahwa

manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Perusahaan perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar perusahaan. Perusahaan tidak hanya memandang karyawan hanya sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif perusahaan.

Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Bluedorn dalam Alfresia (2016) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi oleh kebanyakan perusahaan. Seperti halnya pergantian (*replacement*) yang terus berjalan, baik *replacement* karena faktor produktifitas karyawan yang menurun. Namun jika pergantian karyawan disebabkan oleh produktivitas (secara umum karena faktor umur), maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan.

Dalam lingkungan operasional perusahaan, *turnover* kerap terjadi. menurut Robbins dalam Syafrizal (2011) *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat intensi pindah kerja telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan

untuk menggantikan karyawan keluar dari perusahaan sehingga butuh waktu serta biaya untuk merekrut karyawan baru.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*), oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat dikurangi. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan kepuasan kerja.

Menurut Agung, dkk (2013) masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat memengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Menurut Wexley dan Yukl dalam Suwatno dan Priansa (2011) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang. Untuk dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari lima aspek, yaitu: kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan promosi.

Turnover karyawan juga terjadi di CV. Jempol Sentosa Transindo yang merupakan perusahaan jasa transportasi penyedia jasa angkut yang melayani pengiriman barang dalam kota maupun luar kota. Adapun jenis pengiriman dapat berupa pengiriman barang *textile*, barang *garment*, makanan dan minuman, bahan baku, alat-alat kerja/mesin maupun pengiriman arsip-arsip dalam jumlah besar. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2007 di Bandung. Namun dalam kurun waktu lima tahun terakhir berturut-turut, jumlah karyawan *turnover* cukup signifikan. Berikut data jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2012-2016.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan yang Keluar
2012	5	8
2013	8	10
2014	7	5
2015	6	7
2016	8	10

Sumber: CV. Jempol Sentosa Transindo 2018

Dari data diatas, jumlah karyawan yang keluar selama lima tahun terakhir ini cenderung menunjukkan peningkatan. Angka *turnover* tiap tahun tersebut akan memberikan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf CV. Jempol Sentosa Transindo, kerugian yang dialami oleh perusahaan adalah harus mengeluarkan biaya untuk rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru serta

terhambatnya proses pengiriman barang. Berikut hasil wawancara dengan salah satu staf CV. Jempol Sentosa Transindo.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Mini Peneliti

No.	Pertanyaan	Hasil/Jawaban
1.	Apa yang menjadi penyebab tingkat <i>turnover</i> selama lima tahun terakhir secara berturut-turut cukup signifikan?	Pada dasarnya yang menjadi penyebab karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan adalah ingin mencari atau telah mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain.
2.	Apakah dampak negatif yang dialami oleh perusahaan akibat tingkat <i>turnover</i> yang cukup signifikan?	Dampak negatif yang dialami perusahaan adalah harus mengeluarkan biaya rekrutmen dan biaya pelatihan bagi karyawan baru, serta terhambatnya proses pengiriman barang.

Sumber: Diolah oleh peneliti 2018

Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Keith Davis dan Newstrom (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Kepuasan kerja yang rendah itupun dapat memengaruhi karyawan dalam intensitas pindah kerja di CV. Jempol Sentosa Transindo mengingat pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mempelajari dan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* oleh karena itu, penulis mengambil judul “***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo)***”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya *turnover* karyawan yang cukup signifikan di CV. Jempol Sentosa Transindo
2. Rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

1.3 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh negatif kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif kepuasan dengan gaji terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo?
3. Apakah terdapat pengaruh negatif kepuasan dengan sikap atasan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo?

4. Apakah terdapat pengaruh negatif kepuasan dengan rekan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo?
5. Apakah terdapat pengaruh negatif kepuasan dengan promosi terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo?
6. Apakah terdapat pengaruh kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan dengan promosi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini secara teoritis bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif kepuasan dengan gaji terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo
3. Untuk mengetahui pengaruh negatif kepuasan dengan sikap atasan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo
4. Untuk mengetahui pengaruh negatif kepuasan dengan rekan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo
5. Untuk mengetahui pengaruh negatif kepuasan dengan promosi terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan dengan promosi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan antarlain sebagai:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian terdahulu mengenai teori-teori kepuasan kerja dan *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

- a. Peneliti

- Penelitian tersebut diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman praktis mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Jempol Sentosa Transindo.
- Merupakan sarana mengimplementasikan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan terhadap masalah nyata yang terjadi pada perusahaan.

b. Perusahaan

- Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi perusahaan dalam praktek kepuasan kerja karyawan untuk meminimalisir *turnover intention*.
- Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi dalam pengembangan perusahaan dalam bidang yang diteliti yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

c. Akademis

- Sebagai salah satu tambahan informasi, serta referensi untuk penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* bagi pihak yang akan melakukan penelitian mendatang

1.6 Kerangka Teoritis dan Kerangka Pemikiran

Keith Davis dan Newstrom (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan.

Intention adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempatnya bekerja. Dengan demikian, pengertian

turnover intention menurut Zeffane dalam Sari, dkk (2015) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya

Turnover merupakan salah satu variabel dari kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja dalam perusahaan tinggi, maka *turnover* dalam perusahaan itu akan rendah. Sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja rendah, maka akan berdampak tingginya tingkat *turnover*.

Menurut Roelen (2008) untuk dapat mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari lima indikator, yaitu: kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan promosi.

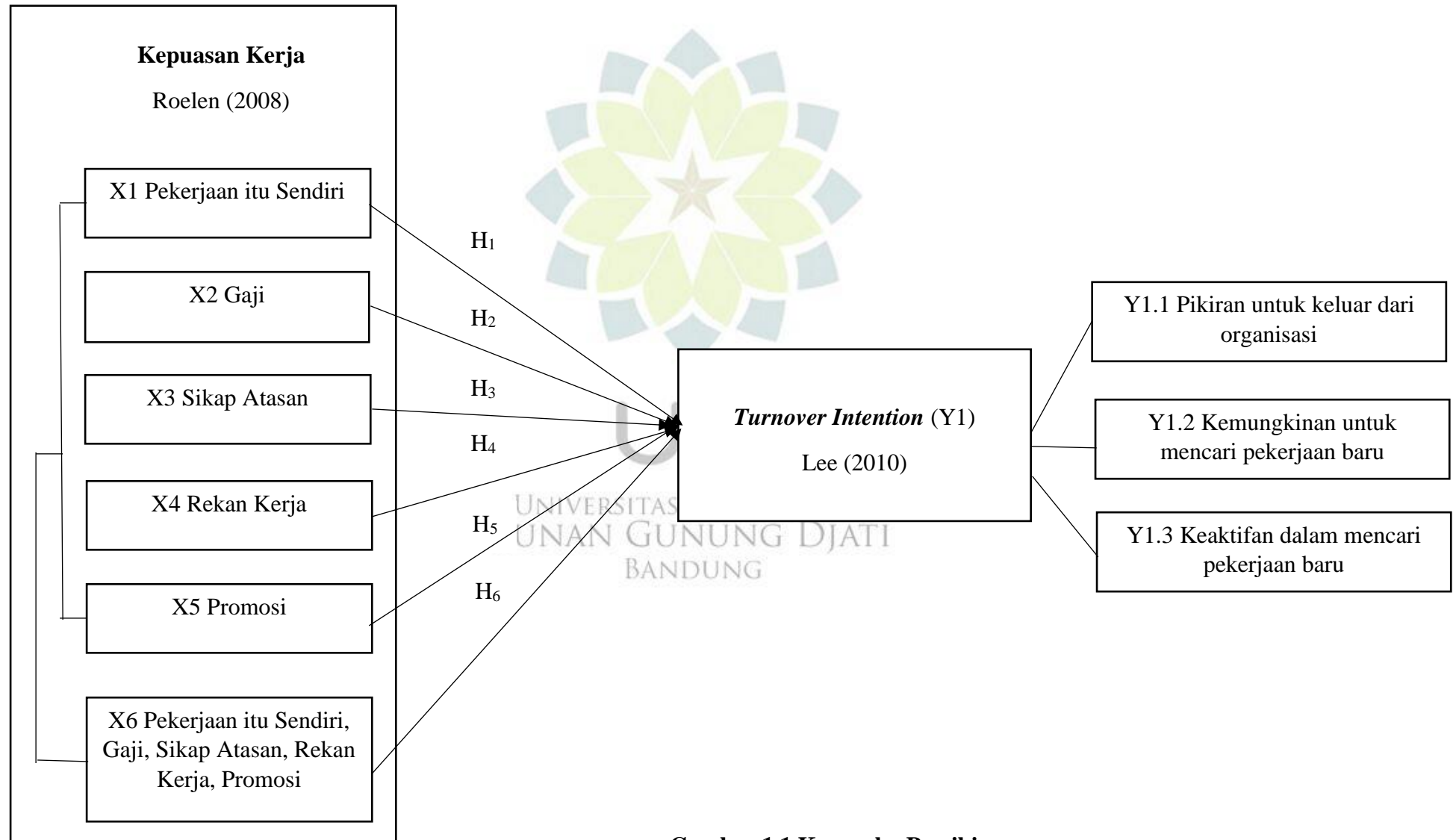
Menurut Lee (2010) ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi-rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketiga indikator tersebut adalah, pikiran untuk keluar dari organisasi, kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru dan keaktifan dalam mencari pekerjaan baru.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Apabila kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri yang dirasakan karyawan tinggi, maka tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan akan rendah begitu pula sebaliknya.
2. Apabila kepuasan dengan gaji yang dirasakan karyawan tinggi, maka tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan akan rendah begitu pula sebaliknya.

3. Apabila kepuasan dengan sikap atasan yang dirasakan karyawan tinggi, maka tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan akan rendah begitu pula sebaliknya.
4. Apabila kepuasan dengan rekan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan akan rendah begitu pula sebaliknya.
5. Apabila kepuasan dengan promosi yang dirasakan karyawan tinggi, maka tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan akan rendah begitu pula sebaliknya.
6. Apabila kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan promosi secara bersama-sama yang dirasakan karyawan tinggi, maka tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan akan rendah begitu pula sebaliknya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

Penelitian/Tahun	Judul	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made artha Wibawa (2016)	Pengaruh Stress Kerja pada <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Stress Kerja - <i>Turnover Intention</i> - Kepuasan Kerja 	<p>Stress kerja memiliki pengaruh langsung secara positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja</p> <p>Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada <i>turnover intention</i></p>
Nita Ratna Sari, Mohammad Soe'oad Hakam, Heru Susilo (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan pada pembayaran - Kepuasan pada pekerjaan - Kepuasan pada rekan kerja - Kepuasan pada promosi - Kepuasan pada penyelia - <i>Turnover Intention</i> 	<p>Kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada promosi, dan kepuasan kepada penyelia mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada promosi, dan kepuasan kepada penyelia mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan pada pembayaran menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
Retno Khikmawati (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja - Lingkungan Kerja - <i>Turnover Intention</i> 	<p>Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pramuniaga PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta</p>

Penelitian/Tahun	Judul	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
			Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pramuniaga PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta
Alvin Maula Asyuryana (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri - Supervise - Rekan kerja - Promosi - Gaji - <i>Turnover Intention</i> 	<p>Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Kepuasan dengan supervise berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Kepuasan dengan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Kepuasan dengan promosi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Kepuasan dengan gaji berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p>
Lisa Sandriati (2010)	Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Psychological Climate Pada <i>Turnover Intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Keterlibatan kerja - Psychological Climate - <i>Turnover Intention</i> 	<p>Psicological climate memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Psicological climate memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>Psicological climate memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja</p> <p>Hasil analisis menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan pada <i>turnover intention</i></p>

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2018

Dari hasil penelitian-penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh negatif terhadap niat keluar atau *turnover intention* karyawan. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari organisasi begitupula sebaliknya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian-penelitian diatas juga memberikan kontribusi untuk peneliti yaitu bahwa penelitian terdahulu menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti langsung pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian-penelitian diatas, penulis tidak memakai kepuasan kerja sebagai variabel mediator tetapi menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas yang langsung memengaruhi atau menjadi sebab berubahnya variabel *turnover intention*. Penulis ingin mengetahui sejauhmana kepuasan kerja dapat menjadi penyebab langsung timbulnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

1.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah disebutkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H₀: Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

H₁: Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

Hipotesis 2

H₀: Kepuasan dengan gaji tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

H₁: Kepuasan dengan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

Hipotesis 3

H₀: Kepuasan dengan sikap atasan tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

H₁: Kepuasan dengan sikap atasan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

Hipotesis 4

H₀: Kepuasan dengan rekan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

H₁: Kepuasan dengan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

Hipotesis 5

H₀: Kepuasan dengan promosi tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

H₁: Kepuasan dengan promosi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

Hipotesis 6

H₀: Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan promosi secara simultan tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

H₁: Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan dengan promosi secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Jempol Sentosa Transindo

