BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya bisnis diera 4.0 (*four point zero*) yang kini semakin maju para pesaing pun yang kini kian mengetat dalam dunia usaha, para pengusaha perusahaan tidak akan tinggal diam mereka akan terus berusaha untuk bersaing dalam mendapatkan keuntungan, hal ini para perusahaan harus mempunyai dan menjaga SDM yang berkompeten dan berkualitas.

Seperti yang dijelaskan oleh Wulandari (2011:25) bahwa "Sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia bisa dikategorikan sebagai sumber daya yang paling penting karena SDM adalah salah satu penentu keberhasilan dan kegagalan pada suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kineja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari asset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud melalui pendekatan kepuasan kerja.

Variabel yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan yang telah diidentifikasi sebagai kepuasan kerja hingga saat ini. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasaan kerja termasuk gaji, luang promosi, tanggung jawab, pengakuan hasil kinerja karyawan, dan pedulinya perusahaan atas kesejahteraan karyawannya (Mc Gue dan Gianakis, 1997:4).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dan kepuasan kerja yang di jelaskan Luthans (2006:243), bahwa Kepuasan Kerja yaitu keadaan dimana emosi bahagia karyawan berasal dari pengalaman kerja. Sikap yang dapat diambil yaitu disiplin, kinerja, moral kinerja, dan kepuasan kerja karyawan juga dapat dirasakan di dalam dan di luar pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelakasanaan pekerjaannya (Hasibuan,2001:202).

Pada kenyataannya tidak sedikit para karyawan yang mempunyai anggapan bahwa mereka merupakan asset berharga bagi perusahaan. Terjadinya kesenjangan antara ekspetasi dan realita, dalam hal ini perusahan tidak memenuhi kewajiban para karyawan seperti tunjangan-tunjangan dan gaji dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara karyawan dengan kebijakan perusahaan. Perusahaan juga tidak memberikan prestasi atas kinerja karyawan, tidak mempedulikan atas kondisi tempat kerja (berpengaruh kepada kenyamanan kerja para karyawan) dan perusahaan ketika harus mengambil keputusan dalam hal putusnya hubungan dengan pekerja. Dengan begitu para karyawan mulai bertanya apa mereka masih dibilang asset perusahaan? Bukankah jika asset perusahaan karyawan seharusnya diperhatikan dan dijaga sebaik-baiknya. Dengan begitu tidak sedikit para karyawan yang mengalami trunover intention.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasikan sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar. Robbins (2003:103) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan. Tingginya tingkat turnover intention akan menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001:102-125). Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro,1999:85).

Tingginya tingkat keinginan berpindah karyawan dapat diukur dari besar kecilnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi (Putra,2012:72).

Dampak negatif pada *Turnover itentions* pada karyawan berpengaruh pada organisasi karena keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi lebih tinggi (Manurung dan Ratnawati, 2012:145). Faktor-faktor yang harus diketahui mengenai pengaruh kecenderungan karyawan untuk melakukan *Turnover Intention*.

Turnover Itentions merupakan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, salah satu alasan untuk terjadinya turnover intention ialah ingin mempunyai pekerjaan yang lebih baik.. Hartono (2002:2)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan, diantaranya motivasi dari luar maupun dari dalam, absen yang terus meningkat dan timbulnya rasa malas berkerja yang berdampak pada kinerja karyawan, keberanian karyawan untuk protes dan menentang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

terhadap atasan, ataupun keseriusan karyawan atas tanggung jawabnya akan sangat berbeda dari biasanya. Pengaruh kinerja dan motivasi pada karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan perkembangan perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan tidak hanya dilihat dari sarana dan prasarananya sajah tetapi dilihat juga dari kinerja yang sudah dicapai para karyawan.

Kinerja merupakan pekerjaan karyawan yang telah dicapai dari hasil kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan Mangkunegara (2009:67).

Ada Banyak definisi mengenai kinerja karyawan menurut beberapa ahli. Menurut Wibowo (2010:7) mendefinisakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Moeheriono (2012:95) medefinisikan kinerja atau kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Menurut Herzberg dalam Noor (2001:163-178) menjelaskan keberhasilan atau kegagalan setiap individu karyawan dilihat dari hubungan dasar individu dengan karyanya.

Dalam bekerja ada beberapa faktor-faktor yang dapat membuat timbulnya kepuasan begitu juga sebaliknya faktor-faktor yang tidak menyebabkan terjadinya kepuasan tapi berfungsi sebagai faktor kepuasan yang dapat disebut faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor-faktor tersebut adalah :

a. Faktor Higienis : hubungan dengan penyila, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kebijakan administrasi, dan status.
b. Faktor Motivasi : pekerjan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, prestasi pertumbuhan dan kemjuan;

PT Tandur Niaga Bersama adalah salah satu perusahaan besar di Indonesia, terutama di kota Bandung, perusahaan yang bergerak dalam industri jasa kurir / pengiriman paket dan dokumen.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dengan perkembangan sistem informasi dan daya beli konsumen meningkat dengan jumlah produsen terbukti yang menggunakan layanan pengiriman paket lebih cepat dam tepat.

PT Tandur Niaga Bersama telah mengalami perkembangan yang sangat pesat dari tahun ketahunnya karena perusahaan selalu menjaga dan meningkatkan kualitas karyawannya. PT Tandur Niaga Bersama mempunyai kurang lebih dari 500 cabang di Indonesia, salah satunya berada di Bandung, yang ada di bawah naungan PT Tandur Niaga Bersama dengan nama TiKi Bandung (BDO) memiliki 124 agen resmi dengan sumber daya yang baik. TiKi sedang dalam perjalanan. Otto Iskandar Dinata no.471-473, Pungkur, Kota Bandung memiliki sekitar 134 karyawan.

Perusahaan TiKi ini melayani pengiriman dalam paket, dokumen, kendaraan, dan sebagainya. Perusahaan yang bergerak di sektor jasa hanya menjual layanan kepada pelanggan mereka untuk mendapatkan keuntungan atau keuntungan bagi perusahaan. Tetapi apa yang membuat perbedaan dengan perusahaan yang bergerak dalam layanan lain adalah keberadaan layanan kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Bagian *Accounting* Ibu Empat Fatimah pada empat tahun terahir ini diketahui bahwa perusahaan jasa kurir TiKi mengalami penurunan pendapatan. Hal tersebut disebabkan karena kualitas kinerja karyawan yang semakin menurun dengan rata-rata sebesar 52,96 yang berarti di antara rentang 52,48 atau pada kategori sedang. Skor sedang pada item pertanyaan "Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini" dengan skor 55,4, ini berarti karyawan di TiKi Bandung saat ini mereka merasa puas tidak puas bekerja, Sedangkan skor terendah pada item pertanyaan "Tunjangan yang saya terima cukup banyak" dengan skor 40,4, hal ini menunjukkan bahwa karyawan TiKi bandung merasa kurang terpenuhi kepuasan kerjanya dalam hal tunjangan mereka. Dengan hasil kepuasan para karyawan yang kurang maka akan berimbas pada kinerja para karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Selain itu terdapat beberapa masalah pada pengiriman yang mengalaami salah alamat di tahun 2019 bukan hanya sekali kasus salah alamat dan juga lamanya pengiriman, tidak sedikit pelanggan yang kecewa atas pelayanan TiKi yang kurang memuaskan. Terjadinya kasus gagal pengiriman yang menggunakan layanaan ONS yang diinformasikan ada kesalah dari pengirim yang tidak mencantumkan nomor telepon dan alamat yang kurang lengkap namun sudah ada konfirmasi dari pihak perusahaan bahwa pengiriman akan di kirim ulang. Ternyata dokumen tersebut belum juga sampai lokasi, jadi dari kesalahan pengirman adanya miss komunikasi antara petugas pengirim dengan perusahaan dan juga pelanggan.

Permasalahan salah kirim alamat dan ketidak seusaian waktu masih menjadi masalah utama, hal ini dikarenakan kurang disiplinnya para karyawan sehingga berdampak pada pelayanaan yang kurang memuaskan bagi pelangganya. Terjadinya kelalaian karyawan ini terjadi karena adanya ketidakpuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan, dengan rata-rata sebesar 56,16 yang berarti di antara rentang 45,3 atau pada kategori rendah. Skor terendah pada item pertanyaan "Keterampilan dan pengetahuan saya yang berkaitan dengan pekerjaan utama adalah baik" dengan skor 49,8, ini berarti karyawan di TiKi masih kurang efektif menerapkan keterampilan dan pengetahuan dalam pekerjaan mereka.

Walaun bergitu pada item pertanyaan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diatas rata-rata karyawan lain" dengan skor 58,6, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan TiKi Bandung sudah cukup baik dan merata pada seluruh karyawannya, tingkat kepuasan pun semakin meningkat yang mengakibatkan kinerja pun semakin membaiksehingga *turnover intention* yang terjadi pada karyawan semakin rendah dapat diliat dari kesimpulan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention* diperoleh skor rata-rata sebesar 58,4 yang berarti di antara rentang 34,4-60,2 atau pada kategori rendah. Skor tertinggi pada item pertanyaan "Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini" dengan skor 61,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

ini berarti karyawan di TiKi Bandung memang ada kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan mereka namun untuk saat ini itu hanyalah baru niatan saja belum ada tindakan, Sedangkan skor terendah pada item pertanyaan "Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini dalam beberapa bulan mendatang" dengan skor 55,6 hal ini menunjukkan bahwa TiKi Bandung masih merasa berat untuk meninggalkan pekerjaan mereka mengingat mereka masih sangat membutuhkan pekerjaan tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan pada latar belakang telah dikemukakan mengenai Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sehingga dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja para karyawan di TIKI kurang puas karena keadaan perusahaan yang kian menurun dan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan saat ini semakin hari semaakin menurun yang disebabkan karena kepuasan mereka yang di berikan perusahaan kurang.
3. Walaupun karyawan di TIKI bandung ini merasa kurang puas namun tingkat *Turnover Intention* bisa dikatakan rendah hanya segelintir orang yang mengalami *Turnover Intention.*

SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas maka perumusan masalah yang didapat adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah *Turnover Itention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah *Turnover Itention* memoderasi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang spesifik dengan rumusan masalah, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja terhadap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TiKi Bandung?
2. Untuk mengetahui apakah trunover intention berpengaruh negatif terhadap kinerja karywan TiKi (BDO) Bandung?
3. Untuk mengetahui apakah trunover itention memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhap kinerja karyawan TiKi (BDO) Bandung?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian yang diperoleh diantaranya yaitu:

1. Secara teoritis, dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sedikit ilmu tentang Manajemen khususnya MSDM (Manajemen Suber Daya Manusia) mengenai pengaruh kinerja karyawan terhapad trunover intention di suatu perushaaan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan terhadap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan TiKi (BDO) Bandung.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawa

Hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover juga dijelaskan oleh pendapat Porter & Steers dalam Munandar (2006:22) yang menyebutkan bahwa: “Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini akan memiliki konsekuensi ekonomi yang besar, sehingga lebih cenderung terkait dengan ketidakpuasan kerja”. Selain itu Robbins (1998:21) juga menjelaskan bahwa ketidakpuasan dapat mengakibatkan beberapa hal yaitu:

1. Keluar: Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
2. Suara: Ketidakpuasan kerja diungkapkan melalui upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran untuk perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan.
3. Mengabaikan: Ketidakpuasan kerja yang diekspresikan melalui sikap membiarkan situasi menjadi lebih buruk, termasuk misalnya, sering absen atau datang terlambat, upaya dikurangi, kesalahan dibuat semakin banyak.
4. Loyalitas: ketidakpuasan kerja yang diekspresikan dengan menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang benar untuk memperbaiki kondisi.

1.6.2 Pengaruh *Turnover intention* terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang menyatakan Turnover Intention Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel Turnover Intention Karyawan semakin baik atau meningkat maka variabel Kinerja Karyawan juga akan semakin menurun. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa absensi karyawan yang menurun, karyawan semakin rajin bekerja, penurunan pelanggaran terhadap tata tertib, dan penurunan pelanggaran terhadap atasan, maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya. Turnover Intention Karyawan terendah dalam penelitian ini yaitu mengenai sering tidak masuk kantor tanpa alasan. Hasil dari analisis tersebut didukung dari definisi ahli yang menjelakan bahwa Turnover Intention akan berdampak pada performance atau kinerja karyawan. Karyawan merefleksikan Turnover Intention yang tinggi dengan tidak

memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Holzer et al, 2004:346).

Berdasarkan pendapat ahli diatas didukung dengan kajian empiris Widodo (2010:67) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh Turnover Intention Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah tinggi rendahnya tingkat Turnover Intention karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi Kinerja Karyawannya. Apabila Turnover Intention Karyawan yang dirasakan cukup rendah, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Begitu juga jikaa Truover Itention Karyawan yang dirasakan cukup tinggi, maka akan dapat menurunkan Kinerja Karyawan.

1.6.3 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawa dengan turnover itention sebagai variabel moderasi

Penepatan kerpuasan kerja karyawan seberapa jauh karyawn merasa puas dengan pekerjaan mereka, dimana dua konsep secara bersamaan dibahas dikatakan ada faktor yang memotivasi karyawan, secara teoritis kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dimana karyawan yang merasa puas akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi dan akan memiliki jumlah trunover itention yang rendah (Eliyanna, Ma'arif, & Muzakki 2019:89).

Kepuasan kerja menjadi hal terpenting pada setiap karyawan yang bekerja karenaa apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat trunover itention akan meningkat, ketika karyawan memiliki kinerja yang rendah karena kepuasan tidak terpenuhi dari perusahaan maka akan terus mendorong kinerja karyawan menurun. Hal ini bisa terjadi karena adanya dorongan terjadinya trunover itetion.

Trunover Itetion secara umum diartikan sebagai keinginan atau niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan adanya trunover

itention yang terjadi kepada karyawan tinggi karena kepuasan karyawan yang rendah maka akan berdampak kepada kinerja karyawan yang semakin rendah.

1.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdaulu

Penulis	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
Desak Putu Indrayanti, Gede Riana	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komit men organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasionalnya . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover	Objek penelitianny a kepada organisasi	Dua variable yang sama yaitu pengaruh kepuasan kerja terhada trunover intention	E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

		intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja kepuasan kerja karyawan, maka turnover intention semakin rendah.			
Ristia Pawesti, Rinandita Wikansari	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia	Hasil tingkat intensi turnover karyawan yang berada dalam taraf sedang, hal ini tentunya masih memungkinkan adanya keinginan untuk keluar yang dapat tiba-tiba tinggi dari karyawan.	Disni membahas bahwa terjadinyain tensitas trunover lebih tinggi	Variable X1, X2 dan Z sama sama mempengaruhi kepuasan kerja terhapad trunover intention	Jurnal Ecopsy
Revilia Dian Rismayanti, Mochammad Al Musadieq Edlyn	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta	Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang sudah sangat baik dan dapat dirasakan oleh semua	Lebih membahas mengenai tingkat kinerja karyawanyang krang	Variabel (Z) sama sama mengenai trunover intenton	Jurnal Administrasi Bisnis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Khurotul, Aini Fakultas	Dampaknya Pada Kinerja Karyawan	karyawan, sesuai dengan grand mean pada distribusi frekuensi variabel. Tingkat Turnover Intention Karyawan pada PG Kebon Agung Malang sangat tidak baik, sesuai dengan grand mean pada distribusi frekuensi variabel. Tingkat Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang baik sehingga, menunjukkan bahwa karyawan memiliki integritas dalam bekerja.	baik		
Gama Dwi Syafrizal, Dr. Edy Rahardja,	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja	Pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap turnover	Variable y nya memakai 2, sedangkan	Sama sama memakai kuantitatif	Jurnal Skripsi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

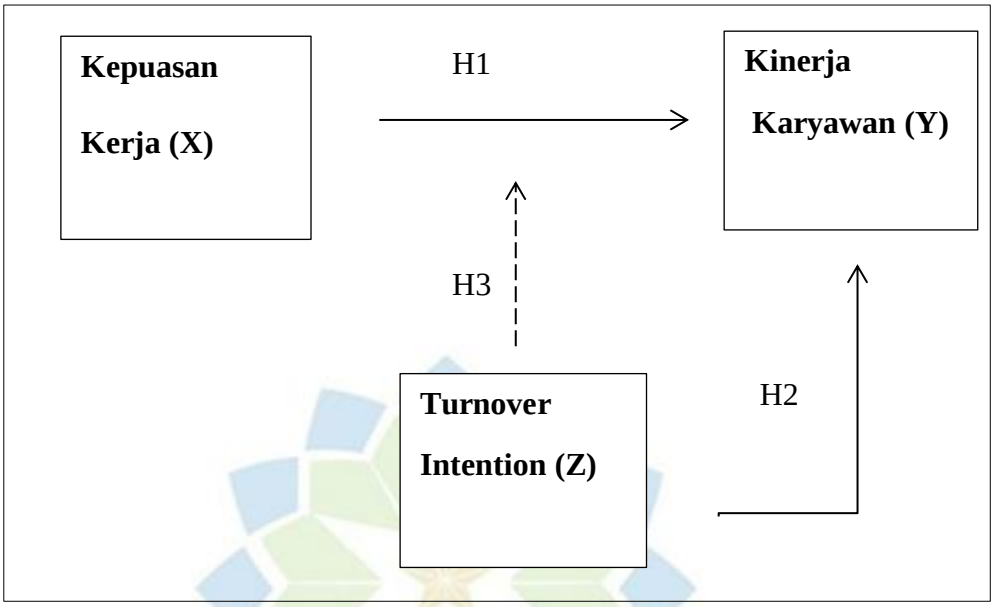
S.E., M.Si	Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	intention dapat diterima dan terdukung. Hal ini berarti kepuasan kerja mempunyai peran dalam mempengaruhi turnover intention karyawan. Terpenuhinya kepuasan kerja maka akan dapat meminimalisir terjadinya turnover intention dalam suatu perusahaan dan begitu juga sebaliknya apabila karyawan merasa tidak terpenuhi kepuasan kerjanya maka mereka akan cenderung mempunyai niatan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang mampu	peneliti memakai satu Objek penelitianny a di Semarang sedangkan peneliti di Bandung		

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

		memenuhi kepuasan kerja mereka.			

Perbedaan dari penelitian terdahulu yang berjudul, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana PG Kebon Agung Malang membahas mengenai bahawa Kepuasan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang sudah sangat baik dan dapat dirasakan oleh semua karyawan, sesuai dengan grand mean pada distribusi frekuensi variabel. Tingkat Turnover Intention Karyawan pada PG Kebon Agung Malang sangat tidak baik, sesuai dengan grand mean pada distribusi frekuensi variabel. Tingkat Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang baik sehingga, menunjukkan bahwa karyawan memiliki integritas dalam bekerja. Sedangan penelitian saya berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhap Kinerja Karyawan dengan *Turnover Intention* sebagai Variabel Moderasi. Dimana perbedaannya dilihat dari bedanya variabel dan juga penelitian ini mebahas bahwa Kepuasan Kerja Karyawan TiKi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan terdapat pengaruh varibael interaksi terhadap Kinerja Karyawan dimana *Turnover Intention* memperlemah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 1.1
Model Penelitian



1.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil hipotesis yang terdapat dari rumusan masalah, maka ipotesis dirumuskan untuk menguji kebenarannya dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhdap Kinerja Kinerja Karyawan (Y)

H2: Terdapat pengaruh negatif antara Turnover Itention (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Turnover Intention (Z) memoderasi Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG