
**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTIONS PEGAWAI KOPERASI SIMPAN PINJAM MUGI LESTARI**

Suroso, S.E., M.M.

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRACT

This research aims at analyzing the influence employee job satisfaction toward turnover intentions employees. The proposed hypotheses: The job satisfaction have significance influence to the employee's turnover intentions. The result of the research has evidenced that the employee's job satisfaction significantly influence to turnover intentions employees. And the conclusion is that the job satisfaction have significance negative influence to the employee's turnover intentions

Keyword: Job satisfaction, Turnover intentions

PENDAHULUAN

Koperasi sebagai badan usaha berdasarkan kekeluargaan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Perkembangan koperasi simpan pinjam semakin banyak dan menyebar pada setiap wilayah kabupaten atau pun kecamatan, terutama yang wilayahnya memiliki pertumbuhan ekonomi mikro yang cukup tinggi. Usaha mikro kecil yang membutuhkan akses permodalan dapat menjadi anggota koperasi simpan pinjam untuk mengembangkan usahanya karena usaha mikro tersebut belum tersentuh oleh bank walaupun terdapat beberapa bank yang

menawarkan akses pembiayaan ke usaha mikro.

Pengembangan koperasi yang baik diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas seperti kompetensi, kinerja tinggi dan sebagainya untuk terciptanya daya saing dalam persaingan usaha. Disamping itu, masih terdapat permasalahan yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia seperti halnya niat pindah pegawai atau *turnover intentions* yang sering terjadi di lembaga koperasi.

Turnover (keluar dan masuk seorang pegawai) dalam perusahaan merupakan suatu kejadian yang sering terjadi didalam perusahaan. Perputarannya yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga memberikan dampak negatif yang dapat menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja, dan meningkatnya biaya sumber daya manusia yang dibutuhkan yaitu berupa biaya perekrutan dan biaya pelatihan kembali. Seperti yang dikemukakan oleh Suwandi dan Indriantoro, 2001 dalam Andini (2006) mengatakan bahwa dengan tingginya tingkat

turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada pegawai, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* juga dapat mengakibatkan perusahaan tidak efektif dan kehilangan pegawai yang berpengalaman dan membutuhkan pelatihan serta pengembangan pegawai baru lagi.

Banyak hal yang membuat *turnover* pegawai tinggi diantaranya adalah kebutuhan perusahaan atas tenaga kerja atau pun atas keinginan pegawai itu sendiri yang pindah ke tempat kerja lain. Keinginan pindah pegawai tersebut bisa ditekan apabila pegawai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginannya atau merasa puas atas pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin

tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2011:856).

Kepuasan kerja KSP. Mugi Lestari diindikasikan kurang optimal hal ini dapat dilihat dari tingginya persentase data ketidakhadiran Koperasi Simpan Pinjam(KSP) Mugi Lestari yang mencapai lebih dari 1% pertahunnya. Selain itu permasalahan di KSP. Mugi Lestari terlihat dari tingginya *turnover* pegawai yang mencapai 29% per tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya persentase keluar pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya dan perlu dikaji.

Dalam penelitian ini, penulis memilih perusahaan KSP. Mugi Lestari sebagai lokus penelitian. Kepuasan kerja pegawai kurang optimal, dan *turnover* pegawai yang tinggi merupakan permasalahan yang sering terjadi di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, dilakukan berbagai upaya dalam memperbaiki hal tersebut dengan memberdayakan dan pengembangan serta penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Kepuasan kerja di KSP. Mugi Lestari.

2. *Turnover intentions* di KSP. Mugi Lestari

3. Besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di KSP. Mugi Lestari.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain. sedangkan berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Luthans dan Spector dalam Robins, 2006 menyatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh utama dapat diringkas dalam lima dimensi sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Karakteristik pekerjaan pada desain kerja menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. Promosi

Kesempatan promosi seperti halnya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4. Pengawasan

Supervise merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja.

Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. mempengaruhi pekerjaan mereka.

5. Kelompok kerja

Sifat alami dari kerja tim akan mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

Turnover Intentions

Intention keluar adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang pegawai dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intense keluar) adalah kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994 dalam

Witasari, 2009). Sedangkan menurut Suhanto (2009:13) *turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan.

Model *turnover* yang dikemukakan March & Simon (1958); Mobley (1977); Price (1977) dalam Lum et al. (1998) pada Witasari (2009), memprediksikan bahwa keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain, yaitu evaluasi mengenai posisinya saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan:

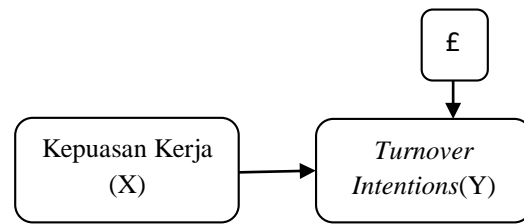
1. Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi.
4. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
5. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

Hipotesis;

H0: Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Peran Kepemimpinan tidak

H1 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intentions*.



H1: $\beta \neq 0$

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* pegawai. Sifat penelitian verifikatif yaitu untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang diperoleh dari pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pegawai KSP. Mugi Lestari.

Populasi dan Sampel

Penentuan data primer diambil dari populasi penelitian yaitu responden atau pegawai berjumlah 418 pegawai dari 18 unit dan 1 kantor pusat KSP. Mugi Lestari.

Jumlah sampel yang di dapat sebesar 208 responden dengan teknik

slovin 5%, sedangkan teknik sampling menggunakan strata random sampling.

Operasionalisasi Variabel

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan pengukuran terhadap kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor, dan tim kerja.

Turnover Intentions (Z)

turnover intention pegawai merupakan pengukuran terhadap pegawai yang berniat pindah atau keluar dari perusahaan meliputi: kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi, kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat dalam kuisisioner adalah menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan

variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah "sangat setuju/ sangat puas", "setuju/ puas", "cukup setuju/ cukup puas", "tidak setuju/tidak puas" dan "sangat tidak setuju/sangat tidak puas". Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Instrumen

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung korelasi Pearson dari skor tiap *item* pertanyaan dengan skor totalnya. Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan belah dua (*Split half*).

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS* versi 17.0 dengan menggunakan Analisis Regresi Sederhana.

HASIL ANALISIS DATA

Karakteristik Data

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang

terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan penghasilan. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 208 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisisioner yang diberikan. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mayoritas, yaitu 208 (100%) responden adalah laki-laki.
2. Mayoritas, yaitu 96 (46%) responden berusia antara 20-25 tahun.
3. Sebagian besar, yaitu 126 (61%) responden berpendidikan SMA.
4. Sebanyak 108 (52%) responden berpenghasilan adalah 2-3 Juta.
5. Masa kerja responden, yaitu bekerja < 1 tahun sebanyak 95 orang (46 %)

Analisis Deskriptif

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja Pegawai di KSP. Mugi Lestari sudah dapat dikatakan puas, Hal ini terlihat dari skor total penilaian tanggapan Pegawai terhadap kepuasan kerja masing-masing yang

berada pada interval puas, namun masih terdapat kurang optimal dalam kepuasan kerja gaji dalam hal kebutuhan pokok terpenuhi, kerja gaji dalam hal kebutuhan biaya pendidikan keluarga terpenuhi, kepuasan kerja gaji dalam hal kesejahteraan pegawai, dan kepuasan supervisor.

Turnover Intentions

Turnover Intentions pegawai di KSP. Mugi Lestari sudah dapat dikatakan cukup rendah, hal ini terlihat dari skor penilaian pegawai terhadap niat pindah kerja masing-masing yang berada pada interval cukup rendah, hal tersebut dapat dilihat dari niat pindah kerja pegawai beranggapan bahwa pindah kerja di KSP. Mugi Lestari adalah hal biasa, tidak ada masa depan dalam hal bekerja tidak memiliki prospek baik di KSP. Mugi Lestari, niat pindah kerja pegawai beranggapan bahwa kompensasi di KSP. Mugi Lestari tidak akan mengalami perubahan, niat pindah kerja pegawai beranggapan bahwa kesempatan bekerja di luar KSP. Mugi Lestari lebih baik dari pada bekerja di KSP. Mugi Lestari, dan niat pindah kerja pegawai beranggapan

bahwa pengawasan kerja di KSP. Mugi Lestari tidak sesuai yang diharapkan.

Analisis Verifikatif

Pengaruh Kepuasan Kerja *Turnover Intentions*.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tabel sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.166	.162	7.37303

a. Predictors: (Constant), y

b. Dependent Variable: z

Nilai koefisien determinasi pada hasil analisis di atas adalah sebesar 0,166 atau dapat dikatakan perubahan *turnover intentions* KSP. Mugi Lestari dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 16,6% sedangkan sisanya 83,4% dipengaruhi variabel lain diluar model.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2236.528	1	2236.528	41.142	.000 ^a
	Residual	11198.481	206	54.362		
	Total	13435.009	207			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intentions*

Hasil uji signifikansi (uji F) memperlihatkan nilai F hitung sebesar 41,142 dengan probabilitas 0,000 (< 0,005). Dengan demikian dapat disimpulkan model ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intentions* melalui kepuasan kerja.

Uji Signifikansi

Uji signifikansi diperoleh tabel sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.780	2.632		24.614	.000
	Kepuasan Kerja	-.443	.069	-.408	-6.414	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intentions*

hasil Uji model parsial (uji t) memperlihatkan bahwa peran kepemimpinan memberikan nilai koefisien parameter sebesar -6,414 dengan sig 0,000. Maka berdasarkan hasil analisis regresi tersebut adalah $Y = 64,780 + (-0,443) X$, menunjukkan bahwa semakin puas kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intentions*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *path analysis* melalui program SPSS versi 17 dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai di KSP Mugi Lestari sudah dapat dikatakan puas, namun masih terdapat kurang optimal dalam kepuasan kerja gaji dalam hal kebutuhan pokok terpenuhi, kerja gaji dalam hal kebutuhan biaya pendidikan keluarga terpenuhi, kepuasan kerja gaji dalam hal kesejahteraan pegawai, dan kepuasan supervisor.
2. *Turnover intentions* pegawai di KSP. Mugi Lestari sudah dapat dikatakan cukup tinggi, hal ini terlihat dari skor penilaian pegawai terhadap niat pindah kerja masing-masing yang berada pada interval cukup rendah.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*.

Daftar Pustaka

Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja,

Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang

Amirullah, Haris Budiono. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka cipta

Arsenda, Yoga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang). Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Brahmasari, Ida Ayudan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135

Edi, Elia. 2013. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian Pada Kantor Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok Selatan. Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta Vol 3 no 2.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Terjemahan Vivin Andika, dkk. Yogyakarta: Andi

- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mamik. 2008. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Kertas Di JawaTimur. Malang: Program Pascasarjana Universitas Bramawijaya Malang, Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7 No. 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu. . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. dan Marihot Amh Manullang.2011. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers
- Nalendra, Even. 2008. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sejati Vidyatama. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Putra, Bonaventura Ridya. 2012. Pengaruh *Job Stressor* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. Jurnal Studi Manajemen Indonesia Vol 1 No 2 Tahun 2012.
- Riduwan, Engkos Ahmad Kuncoro.2011. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (analisis jalur). Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. Dan Ella Jauvani Sagala. 2011. Edisi Kedua Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2013. SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta: Salemba empat
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfa Beta.
- Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Tnay, Evelyn, Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim. 2013. *The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. Evelyn Tnay et al. / Procedia - Social and Behavioral Sciences 97 (2013) 201 – 208.*
- Umy Yoesana. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

Samarinda: Universitas Mulawarman.
Journal Pemerintahan Integratif,
Volume 1, Nomor 1, 2013: 13-27

Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen
Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.

Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh
Kepuasan Kerja Dan Komitmen
Organisasional Terhadap *Turnover
Intentions* (Studi Empiris pada Novotel
Semarang). Program Pascasarjana
Universitas Diponegoro Semarang.

RIWAYAT PENULIS

Nama : Suroso, S.E., M.M.
Tempat, Tanggal Lahir : Lampung, 02 Oktober 1977
Pendidikan Formal
Strata 1 : Ekonomi Pembangunan
Strata 2 : Magister Manajemen
Bidang Keahlian : Sumber Daya Manusia
Intansi Induk : Universitas Buana Perjuangan Karawang
Jabatan Struktural : Dosen Tetap
Jabatan Fungsional : Dosen Pengajar