

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV Satu Atap *Communication Medan***

**Vanesa Valentina Yesel Pardede<sup>1</sup>, Djames Siahaan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Politeknik Negeri Medan, Indonesia; vanesav.ypardede@students.polmed.ac.id

<sup>2</sup> Politeknik Negeri Medan, Indonesia; djamessiahaan@polmed.ac.id

---

### **ARTICLE INFO**

**Keywords:**

job satisfaction;  
turnover intention

---

**Article history:**

Received 2024-09-07

Revised 2024-10-09

Accepted 2024-11-07

### **ABSTRACT**

Job satisfaction is a crucial aspect that companies must pay attention to. An individual's dissatisfaction with their job can strongly drive turnover. Turnover Intention is the degree of tendency or attitude an employee has to seek a new job elsewhere or plan to leave the company. This study aims to investigate the partial and simultaneous influence of job satisfaction factors on employee turnover intention at CV Satu Atap. Multiple regression analysis is used to analyze data from 30 respondents, with independent variables including job, salary/wages, recognition, and work environment, and the dependent variable being turnover intention. The results of the analysis show that, partially, the four job satisfaction factors (job, salary/wages, recognition, and work environment) significantly negatively affect turnover intention. Simultaneously, the independent variables collectively explain the variation in turnover intention with a fairly high level of determination, as indicated by the adjusted R-square. The implications of these findings highlight the importance for companies to improve employee job satisfaction, particularly through fair salary/wage policies, adequate recognition, a conducive work environment, and increasing job satisfaction to reduce turnover intention.

*This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Vanesa Valentina Yesel Pardede

Politeknik Negeri Medan, Indonesia; vanesav.ypardede@students.polmed.ac.id

---

### **1. PENDAHULUAN**

Menurut Rismayanti dkk (2018), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Lahirnya konsep Human Capital menjadikan manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal, dalam artian dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menyusun *business plan* yang baik, sehingga dapat meyakinkan investor untuk membiayai proyek tersebut (Sinambela, 2016:4).

Salah satu aspek kunci yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Harahap & Khair (2019) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak di mana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan adalah perasaan atau kondisi di mana seseorang merasa puas atau senang setelah mencapai atau mendapatkan sesuatu yang diinginkan atau diharapkan. Kepuasan bisa merujuk pada berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, hubungan interpersonal, prestasi pribadi, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan. Menurut Citra & Fahmi (2019) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, penghargaan, dan lingkungan kerja. Luthans (2006) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji, karakteristik pekerjaan, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja (Arianti dkk, 2020). Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Nuraini (2013) upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan hasil kerja, dan komunikasi dua arah (Rizky, 2022).

Pekerjaan sebagai faktor kepuasan kerja mengacu pada aspek-aspek yang terkait dengan sifat dan isi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti tanggungjawab yang jelas, tantangan dan kesulitan pekerjaan yang diterima, kesesuaian dengan keterampilan dan minat, dan lainnya. Gaji/upah merupakan biaya yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya dalam bentuk uang sebagai pembayaran atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan dengan jumlah yang sudah disepakati kepada pekerja yang dibayarkan pada waktu yang telah ditetapkan. Menurut Efendi dkk (2020) upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya. Pada buku Adisu (2008:1) dituliskan bahwa pekerja menjadi sejahtera apabila upah yang didapat mencukupi kebutuhan. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan (Thanan dkk, 2019). Pemberian bonus merupakan salah satu bentuk motivasi bagi karyawan untuk mendorong tercapainya keuntungan perusahaan yang tinggi (Halim, 2019).

Penghargaan dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi atau pengakuan yang diberikan kepada pekerja sebagai pengakuan atas kontribusi atau pencapaian mereka di tempat kerja. Menurut Shahiba & Ginting (2023) apresiasi adalah penilaian baik dalam bentuk penghargaan sebagai tanda menghargai setiap aktivitas positif yang dilakukan juga membuat mereka mengetahui bahwa perbuatan baik mereka dapat membuat orang lain senang. Menurut Widyaningrum (2020:28) hasil peningkatan kinerja karyawan yang mendukung tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi pada perusahaan agar bisa membuat perusahaan lebih cepat berkembang. Faktor keempat yaitu lingkungan kerja. Menurut Aziz & Purnomo (2021) dalam perkembangan dunia kerja, reward merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya.

Menurut Rahama & Izzati (2021) lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah penting. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan dapat bekerja dengan tenang dan memastikan bahwa hasil yang dikerjakan memenuhi standar yang ditetapkan. Menjalankan hubungan yang baik antara karyawan dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan menjaga kesehatan serta keselamatan tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Wijaya dkk (2022) dari segi keefektifannya, kerja sama tim lebih efektif dibandingkan dengan kerja sama individu.

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan Turnover Intention telah ditemukan (Fu'ad & Gumilar, 2018; Ardianto & Bukhori, 2021), tetapi ada juga ditemukan bahwa sebaliknya yaitu berpengaruh negatif (Shabrina & Prasetyo, 2022; Rijasawitri & Suana, 2020; Juliadi dkk, 2020; Wahyuningrum & Khan, 2023; Suhroh dkk, 2023). Pada penelitian (Mawadati & Saputra, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. Menurut Ardianto

& Bukhori (2021) Karyawan yang puas dengan keadaan pekerjaannya cenderung nyaman di perusahaan sehingga tidak akan ada niat untuk meninggalkan perusahaan untuk berkarir di tempat lain.

Menurut Fauzi dkk (2022) karyawan pasti mengalami kepuasan dan ketidakpuasan kerja di tempat kerja. Kepuasan kerja menjadi faktor kritis yang tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga dapat berdampak pada niat untuk meninggalkan pekerjaan atau *Turnover Intention*. Menurut Tampubolon & Sagala (2020) *Turnover Intention* ialah harapan yang sudah direnungkan serta dipikirkan secara matang atas kemauannya sendiri untuk menetapkan hubungan melalui kegiatan dan aktivitasnya (Egarini & Prastiwi, 2022). Menurut Dharma (2013) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Sari dkk, 2021). Menurut Mobley (2011) dalam (Masita, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *Turnover Intention* yaitu faktor individual, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* menurut Ridlo (2012) dalam (Maulidah dkk, 2022) yaitu usia, durasi kerja, tingkat pembelajaran, keterikatan atas perusahaan dan kepuasan kerja. Tetteh dkk (2021) dalam (Rinaldi & Ramli, 2023) berpendapat bahwa *Turnover Intention* berdampak pada karyawan sendiri dapat menghasilkan moral staf yang rendah, kerugian pada individu dan perusahaan sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan apabila karyawan tersebut keluar atau meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan pada hasil survei yang dilakukan oleh glints, terlihat adanya frekuensi kenaikan lamaran kerja (job application) pasca lebaran yang jatuh pada awal Mei tahun 2022 lalu. Berikut grafik hasil survei *glints*:



**Gambar 1.** Survei Glints terhadap Pertumbuhan Lamaran Kerja, 2022

Dalam 3 bulan terakhir sejak lebaran, terlihat pertumbuhan signifikan mencapai 23,2% pada Juni. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa tren pengunduran diri memang masih terjadi. Hal ini bahkan terjadi setelah adanya isu seputar pelemahan ekonomi global 2023 (Aprilliani, 2023). Hasil survei yang dilakukan oleh *linkedin* juga menyatakan bahwa 93% perusahaan mengkhawatirkan kemungkinan karyawannya yang dapat saja mengundurkan diri kapan pun. Hal ini mencerminkan kesadaran yang semakin tinggi akan pentingnya mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam perusahaan (Hafidz, 2023).

CV Satu Atap *Communication* adalah salah satu perusahaan di bidang EO di kota Medan yang aktif sejak tahun 2016-sekarang. Perusahaan yang beralamat di Jalan Eka Tanjung No. 7 Kec. Medan Johor ini memiliki visi yaitu menjadi perusahaan komunikasi (EO) yang strategis dan dinamis. Ada pula, misi dari CV Satu Atap *Communication* adalah menjadi mitra pilihan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas komunikasi pemasaran untuk mencapai pertumbuhan perusahaan yang lebih baik. Memenuhi visi dan misi perusahaan dapat ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya

yaitu tim yang profesional dan kompeten. Memiliki tim yang terampil dan berpengalaman dalam perusahaan sangat penting. Setiap anggota tim harus memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing. Adanya *Turnover Intention* dalam tim akan berdampak negatif kepada perusahaan. CV Satu Atap *Communication* memiliki jumlah turnover yang rendah berdasarkan data. Berikut data turnover karyawan pada CV Satu Atap *Communication*:

**Table 1.** Data Turnover Karyawan Perusahaan Tahun 2021-2023.

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Persentase (%)
2021	21	5	1	25	4,34
2022	25	4	3	26	11,76
2023	26	6	2	30	7,14

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah turnover karyawan perusahaan pada tahun 2023 adalah rendah dengan persentase 7,14%. Dengan demikian hal tersebut berdampak positif bagi perusahaan, misalnya perusahaan tidak perlu banyak mengeluarkan biaya tambahan dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan integrasi karyawan baru.

Pekerja dengan masa kerja terlama dalam perusahaan yaitu sampai sekitar 6 tahun. Pada kasus ini, dengan kontrak kerja yang dijalani dalam waktu lama, tentu ada yang menjadi pengaruh terhadap keloyalitasan para karyawan. Menurut Darmawan dkk (2020) dalam (Retnowati dkk, 2021) kinerja dapat dihasilkan sesuai harapan melalui terpenuhinya kepuasan kerja dan mereka benar-benar memutuskan untuk bersama organisasi dalam jangka waktu lama.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Luthans, 2006; Lantara, 2019; Nuraini, 2013) dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri; (2) Gaji/Upah; (3) Penghargaan, dan (4) Lingkungan kerja. Penelitian terdahulu yang telah dikumpulkan untuk penelitian ini Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020) dengan hasil kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Rijasawitri, D. P. W., & Suana, I. (2020) dengan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Juliadi, E., Sismanto, A., & Ekowati, S. (2020) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023) dengan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif, namun tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Suhroh, E., Yulianti, F., & Kadir, A. (2023) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu bahwa Turnover Intention ditetapkan sebagai variabel tetap (variabel dependen). Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya dapat dilihat dari beberapa variabel bebas (variabel independen) yang dipakai penelitian sebelumnya dan teknik analisis data yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti memilih faktor kepuasan kerja: pekerjaan ( $X_1$ ); upah/gaji ( $X_2$ ); penghargaan ( $X_3$ ); lingkungan kerja ( $X_4$ ) sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga terletak pada jumlah responden dan lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, mengingat pentingnya memahami keterkaitan antara kepuasan kerja dan Turnover Intention, penulis bermaksud mendalami topik ini melalui penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan CV Satu Atap *Communication* Medan."

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan di CV Satu Atap *Communication* Medan yang beralamat di Jl. Eka Tanjung Komplek Rispa I No. 7, Kec. Medan Johor, Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini berlangsung dari bulan Februari – Juli 2024. Definisi variabel menurut Sutrisno Hadi dalam (Arikunto, 2022) yaitu sebagai gejala yang bervariasi. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Moh Nazir dalam (Pranyoto, 2021) mendefinisikan operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel

dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Menurut Sugiyono (2017:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Peneliti telah menetapkan populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Satu Atap *Communication* Medan yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan CV Satu Atap *Communication* Medan. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan kuisioner. Menurut Sugiyono (2017:203) observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung di CV Satu Atap *Communication* untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Menurut Sugiyono (2017:199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik analisis data pada kuisioner yaitu menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau fenomena sosial. Berikut skor sebagai alternatif jawaban kuisioner dalam skala likert:

**Tabel 2. Skala Likert**

Tipe	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2017

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Penelitian ini menggunakan product moment pearson correlation sebagai pengukur validitas dengan kriteria berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur stabilitas dan konsistensi. Uji ini dibantu menggunakan aplikasi SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2018:46).

### 3) Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206) statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam penelitian ini dilakukan analisis deskriptif terhadap responden kuisioner dan variabel.

### 4) Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:145) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

### c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:71) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

### 5) Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2018:21) analisis regresi berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel dependen (terikat)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi  $X_1$

$\beta_2$  = koefisien regresi  $X_2$

$\beta_3$  = koefisien regresi  $X_3$

$\beta_4$  = koefisien regresi  $X_4$

$X_1$  = Pekerjaan

$X_2$  = Upah/Gaji

$X_3$  = Penghargaan

$X_4$  = Lingkungan Kerja

$\epsilon$  = Kesalahan residual (error)

### 6) Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Menurut Ghazali (2018:152) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### b. Uji F

Menurut Ghazali (2018:98) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen.

#### c. Koefisien Determinasi (R-squared)

Menurut Ghazali (2018:97) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara garis besar mengukur seberapa efektif model dalam menjelaskan variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

CV Satu Atap *Communication* merupakan EO (*Event Organizer*) yang berdiri sejak tahun 2016. Perusahaan EO medan yang berdiri dan aktif selama hampir 8 tahun sampai sekarang ini, didirikan oleh Muhammad Fadli, S.I.Kom., M.I.Kom.. Sejak masih menduduki perkuliahan untuk mengambil sarjana, beliau sudah mengenal dunia event. Mulai kerja di bidang EO sebagai freelance sejak 2009 menumbuhkan niat untuk memulai usaha EO bersama rekan.

Pada tahun 2016, beliau menginisiasi bersama rekan untuk memulai usaha EO. Nama EO sebelumnya tidak dikenal dengan Satu Atap, melainkan Atap Pro yang merupakan tempat kos mereka selama masih menjadi mahasiswa. Namun, ternyata EO tersebut tidak bertahan lama. Pada tahun 2017, beliau pun menginisiasi untuk membuat EO sendiri, sejak itulah nama EO Satu Atap *Communication* ditetapkan. Kata "Komunikasi" digunakan karena beliau adalah tamatan perguruan tinggi Jurusan Komunikasi. Beliau juga menyatakan bahwa rekan sebelumnya masih tetap melakukan kerjasama. Jadi, walaupun memulai lembaran baru sendiri, rekan tetap ikut serta, walau mereka tidak fokus dalam hal itu.

Pada tahun 2018, beliau pun mendirikan perusahaan tersebut menjadi CV atau dikenal dengan 'Perseroan Komanditer' dalam bahasa Indonesia. Rumah beliau pun dijadikan kantor untuk tempat

berkumpul dan berdiskusi. Pada tahun 2021, beliau pun mengontrak kantor yang hingga sampai sekarang masih menjadi alamat kantor yaitu di Jalan Eka Komplek Rispa I No. 7, Gedung Johor, Kec. Medan Johor, Kota Medan. Event yang sering ditangani oleh CV Satu Atap *Communication* lebih berfokus pada *Corporate Activation*, Seperti Gathering, Product Launching, dan lainnya.

Seiring berjalannya waktu pun, CV Satu Atap semakin berkembang dan sudah melewati banyaknya event yang dilaksanakan atau di kelola, jumlah jual booth yang bertambah, client yang bertambah, hingga adanya keluar masuk karyawan, dan lain sebagainya seperti wajarnya perusahaan.

### **3.1. Pengaruh Pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan**

Pada penelitian ini, faktor pekerjaan ( $X_1$ ) diukur menggunakan 3 indikator, yaitu perasaan, tanggungjawab, dan pengetahuan terhadap hasil. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk menguji instrumen yang dipakai, dapat dilihat bahwa pekerjaan ( $X_1$ ) memiliki hasil rata-rata sebesar 4,70 sehingga dikategorikan "Sangat Setuju".

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan CV Satu Atap *Communication* Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, maka diperoleh nilai koefisien pekerjaan ( $\beta_1$ ) yaitu sebesar (-0,387). Dapat diartikan apabila pekerjaan ( $X_1$ ) meningkat maka turnover intention (Y) akan mengalami penurunan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa faktor pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y).

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t-hitung 3,578 > t-tabel 2,059, menunjukkan bahwa variabel pekerjaan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan seacara parsial terhadap turnover intention karyawan pada CV Satu Atap *Communication* Medan.

### **3.2. Pengaruh Gaji/Upah ( $X_2$ ) terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan**

Pada penelitian ini, faktor gaji/upah ( $X_2$ ) diukur menggunakan 3 indikator, yaitu upah dan gaji, insentif dan tunjangan.. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk menguji instrumen yang dipakai, dapat dilihat bahwa gaji/upah ( $X_2$ ) memiliki hasil rata-rata sebesar 4,45 sehingga dikategorikan "Sangat Setuju".

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan CV Satu Atap *Communication* Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, maka diperoleh nilai koefisien gaji/upah ( $\beta_2$ ) yaitu sebesar (-0,401). Dapat diartikan apabila gaji/upah ( $X_2$ ) meningkat maka turnover intention (Y) akan mengalami penurunan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa faktor gaji/upah ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y).

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan t-hitung 5,026 > t-tabel 2,059, menunjukkan bahwa variabel gaji/upah ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan seacara parsial terhadap turnover intention karyawan pada CV Satu Atap *Communication* Medan.

### **3.3. Pengaruh Penghargaan ( $X_3$ ) terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan**

Pada penelitian ini, faktor penghargaan ( $X_3$ ) diukur menggunakan 3 indikator, yaitu pengakuan, pujian dan kebutuhan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk menguji instrumen yang dipakai, dapat dilihat bahwa penghargaan ( $X_3$ ) memiliki hasil rata-rata sebesar 4,27 dan dikategorikan "Sangat Setuju".

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan CV Satu Atap *Communication* Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, maka diperoleh nilai koefisien penghargaan ( $\beta_3$ ) yaitu sebesar (-0,226). Dapat diartikan apabila penghargaan ( $X_3$ ) meningkat maka turnover

intention (Y) akan mengalami penurunan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa faktor penghargaan ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y).

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,042 < 0,05$  dan  $t\text{-hitung } 2,139 > t\text{-tabel } 2,059$ , menunjukkan bahwa variabel penghargaan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada CV Satu Atap Communication Medan.

### **3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan**

Pada penelitian ini, faktor lingkungan kerja ( $X_4$ ) diukur menggunakan 3 indikator, yaitu fasilitas kantor/ruangan, kemampuan untuk bekerja dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk menguji instrumen yang dipakai, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki hasil rata-rata sebesar 4,31 dan dikategorikan "Sangat Setuju".

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan CV Satu Atap Communication Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, maka diperoleh nilai koefisien lingkungan kerja ( $\beta_4$ ) yaitu sebesar (-0,201). Dapat diartikan apabila lingkungan kerja ( $X_4$ ) meningkat maka turnover intention (Y) akan mengalami penurunan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y).

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  dan  $t\text{-hitung } 2,452 > t\text{-tabel } 2,059$ , menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada CV Satu Atap Communication Medan.

### **3.5. Pengaruh Pekerjaan ( $X_1$ ), Gaji/Upah ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan CV Satu Atap Communication Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan maka diperoleh nilai F-hitung sebesar 17,802 dan nilai signifikan 0,000. Maka dapat dikatakan bahwa F-hitung  $> F\text{-tabel } (17,802 > 2,74)$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara keempat variabel independen yaitu faktor pekerjaan ( $X_1$ ), gaji/upah ( $X_2$ ), penghargaan ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen yaitu turnover intention (Y) Karyawan CV Satu Atap Communication Medan.

Koefisien determinasi dalam penelitian ini memperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,699. Nilai tersebut menunjukkan bahwa faktor pekerjaan ( $X_1$ ), gaji/upah ( $X_2$ ), penghargaan ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) memberi kontribusi sebesar 69,9% terhadap turnover intention (Y) karyawan CV Satu Atap Communication Medan.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor pekerjaan ( $X_1$ ), gaji/upah ( $X_2$ ), penghargaan ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap turnover intention (Y) pada karyawan di CV Satu Atap Communication Medan. Dapat dikatakan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan, maka turnover intention akan semakin menurun.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention Karyawan Pada CV Satu Atap Communication Medan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, dapat disimpulkan beberapa simpulan sebagai berikut: 1) Pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada CV Satu Atap Communication Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil pembuktian pada uji parsial (Uji-t). Dengan kata lain, semakin puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, semakin kecil kemungkinan mereka akan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. 2) Gaji/upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

turnover intention karyawan pada CV Satu Atap *Communication* Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil pembuktian pada uji parsial (Uji-t). Hal ini menunjukkan bahwa gaji/upah yang memadai dan dirasa adil oleh karyawan akan membuat mereka lebih enggan untuk meninggalkan perusahaan. 3) Penghargaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Satu Atap *Communication* Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil pembuktian pada uji parsial (Uji-t). Dengan kata lain, karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal dan kurang memiliki keinginan untuk keluar. 4) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada CV Satu Atap *Communication* Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil pembuktian pada uji parsial (Uji-t). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif membuat karyawan lebih betah dan enggan untuk keluar dari perusahaan. 5) Pekerjaan, gaji/upah, penghargaan dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan CV Satu Atap *Communication* Medan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil pembuktian pada uji F. 6) Dari antara keempat variabel independen yang dianalisis, gaji/upah ( $X_2$ ) memiliki pengaruh paling signifikan terhadap turnover intention karyawan perusahaan. Ini berarti bahwa kepuasan terhadap gaji atau upah adalah faktor yang paling kuat dalam menentukan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di CV Satu Atap *Communication* Medan.

## REFERENSI

- Adisu, E. (2008). Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat. Forum Sahabat.
- Apriliani, M. (2023). Strategi Retensi 2023 Cegah Turnover Karyawan Pasca Lebaran. Glints. <https://employers.glints.com/id-id/blog/turnover-karyawan-pasca-lebaran/>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2(01), 89–98.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management, 13(1), 31.
- Arikunto, S. (2022). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik (17th ed.). PT Rineka Cipta.
- Aziz, F., & Purnomo, A. S. (2021). Sistem Penunjang Keputusan Penentuan Reward Bagi Mitra Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) (Studi Kasus : PT. Telkom Akses). Jurnal Fasilkom, 11(2), 91–96.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 1(3), 26–40.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking), 4. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Fu'ad, E. N., & Gumilar, A. G. (2018). Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja, Turnover Intentions, Produktivitas dan Keunggulan Bersaing. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- Ghozali, I. (2018). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yoga Pratama.

- Hafidz, L. (2023). 4 Data Statistik HR dalam Employee Retention. Talantics. <https://talantics.id/resources/blog/data-statistik-employee-retention/>
- Halim, R. R. (2019). Pajak, Mekanisme Bonus dan Transfer Pricing. Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69–88.
- Juliadi, E., Sismanto, A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Agung Automall Kota Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis, 1(1), 128–136.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 9(2), 1–14.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pranyoto, R. A. P. (2021). Analisis Implementasi Sistem Belanja Online Berbasis Aplikasi E-Commerce terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa STKIP PGRI Pacitan. STKIP PGRI Pacitan.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. Jurnal Penelitian Psikologi, 8(7), 94–106.
- Retnowati, E., Lestari, U., Jahroni, Darmawan, D., & Rachman Putra, A. (2021). Retensi karyawan yang ditinjau dari kepercayaan dan motivasi kerja. Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan, 1(1), 65–76.
- Rijasawitri, D. P. W., & Suana, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(2), 466.
- Rinaldi, G., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Tranformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN), 4(4), 3088–3094.
- Rismayanti, Revilia Dian., Mochammad Al Musadieq., E. K. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 61(2), 79–88.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(3), 290–301.
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. Jurnal Ekobistek, 8(1), 117–123.
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya. Jurnal Mitra Manajemen, 6(7), 397–407.
- Shahiba, S., & Ginting, B. (2023). Membangun Kepercayaan Diri Anak Menggunakan Metode CAMB (Cerita, Apresiasi, Motivasi, dan Biasakan) di Lembaga Swadaya Masyarakat Komunitas Peduli Anak (LSM KOPA). ABDISOSHUM: Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sosial Dan Humaniora, 2(3), 234–239.

- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Membangun Kinerja. In Jakarta: Bumi Aksara. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bum Divisi PMKS. Business Management Journal.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2019). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB, 11(2), 2021.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. Jurnal E-Bis, 7(2), 486–499.
- Widyaningrum, E. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan. In Bina Ekonomi (Vol. 1, Issue 1).
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 2, 058–079.