



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO QUIT* PADA KARYAWAN PT FAJAR BENUA INDOPACK
BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh:

Amalia Dhifa Maharani

021120281

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2024**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO QUIT* PADA KARYAWAN PT FAJAR BENUA INDOPACK
BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Amalia Dhifa Maharani

021120281

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME. Ph.D)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO QUIT* PADA KARYAWAN PT FAJAR BENUA INDOPACK BOGOR

Skripsi

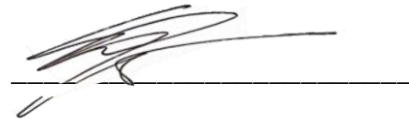
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Rabu, 26 Juni 2024

Amalia Dhifa Maharani

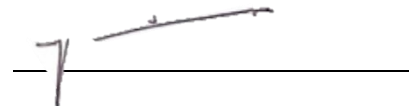
021120281

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Hj. Erik Irawan Suganda, MA)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Yayan Hadiyat, S.Pt., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., MSi)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amalia Dhifa Maharani
NPM : 021120281
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit Pada Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor

Dengan ini Saya menyatakan bahwa Skripsi/Tesis Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang saya terbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain yang telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2024



Amalia Dhifa Maharani

021120281

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Amalia Dhifa Maharani 021120281. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit Pada Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor. Di bawah bimbingan: Yayan Hadiyat dan Dewi Atika. 2024.

Fenomena perputaran karyawan yang tinggi menjadi masalah serius yang harus segera diantisipasi karena akan menimbulkan dampak negatif pada perusahaan. Fenomena *turnover* atau perputaran karyawan yang tinggi tersebut terjadi akibat tingginya *intention to quit* atau niat untuk berhenti yang juga tinggi. Salah satu faktor terpenting yang dapat memicu hal tersebut adalah kurang terwujudnya kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Pada Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor bagian Holding dengan jumlah 106 karyawan. Sampel pada penelitian adalah karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor dengan jumlah 84 karyawan yang diambil menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis pengambilan sampel acak sederhana atau *simple random sampling*. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi dengan menggunakan program SPSS 29.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *intention to quit* karyawan PT Fajar Benua Indopack secara negatif dan signifikan, artinya apabila tingkat Kepuasan Kerja menurun maka *Intention to Quit* meningkat, begitupun sebaliknya apabila Kepuasan Kerja meningkat maka *Intention to Quit* menurun. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sebesar 43,6% terhadap *Intention to Quit* pada Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor. Hal ini berarti 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat diterangkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Intention to Quit*

PRAKATA

Alhamdulillah rabbi ‘alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan pertolongan, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Pada Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor**” dengan sebaik baiknya sebagai salah satu syarat untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran, dorongan, dan motivasi dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat selesai. Dengan tulus penulis memberikan ucapan terima kasih sebesar besarnya dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik khususnya kepada:

1. Terimakasih pada Bunda Saya tercinta, Ibu Wihda yang telah mendukung serta tidak hentinya mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta tak lupa terimakasih kepada Ayah Saya Alm. Bapak Irvan Setiawan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan, SE., ME, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Yayan Hadiyat, S.Pt., MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, serta ilmu selama penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dewi Atika, SE., MSi selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, serta ilmu selama penyusunan penulisan skripsi ini.
7. Pihak PT Fajar Benua Indopack Bogor yang telah memberikan izin untuk melakukan Penelitian untuk keperluan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Kedua adik Saya Alsyaila dan Alika yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Ago Rofiyandi yang telah menjadi *support system* dan selalu memberi dukungan sehingga skripsi ini dapat selesai.
11. Seluruh teman-teman saya tercinta yang tidak dapat disebutkan satu persatu karena telah memberikan semangat, bantuan serta kontribusi dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila ada kesalahan atau ketidaksempurnaan dalam skripsi ini, maka penulis mengharapkan serta menerima kritik dan saran yang membangun agar menjadi pembelajaran kedepannya, penulis pun berharap semoga apa yang telah penulis susun dapat memberikan manfaat khususnya bagi pembaca dan pihak pihak lainnya.

Bogor, 27 Februari 2024

Amalia Dhifa Maharani

DAFTAR ISI

JUDUL...	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TELAH DISIDANGKAN.....	iii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
HALAMAN HAK CIPTA	v
ABSTRAK.....	vii
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	11
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 <i>Intention to Quit</i>	15
2.2.1 Pengertian <i>Intention to Quit</i>	15
2.2.2 Indikasi <i>Intention to Quit</i>	16
2.2.3 Dampak <i>Intention to Quit</i>	17

2.2.4	Faktor-Faktor <i>Intention to Quit</i>	18
2.2.5	Indikator <i>Intention to Quit</i>	18
2.3	Kepuasan Kerja.....	19
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.3.2	Teori Kepuasan Kerja.....	20
2.3.3	Ciri-ciri Kepuasan Kerja.....	22
2.3.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.4	Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.4.1	Penelitian Terdahulu.....	24
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	27
2.5	Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		30
3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	30
3.2.1	Objek Penelitian.....	30
3.2.2	Unit Analisis.....	30
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	30
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	31
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	31
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	31
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	33
3.5.1	Populasi.....	33
3.5.2	Sampel.....	34
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.7	Uji Kalibrasi Instrumen.....	36
3.7.1	Uji Validitas.....	36
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	39
3.8	Metode Pengolahan atau Analisis Data.....	41
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	41
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.3	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	43

3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi (R2).....	44
3.8.5	Uji Hipotesis (t).....	44
BAB IV	46
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	46
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT Fajar Benua Indopack Bogor	46
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan PT Fajar Benua Indopack Bogor	46
4.1.3	Struktur Organisasi PT Fajar Benua Indopack Bogor	47
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	48
4.2.1	Identitas Responden	48
4.3	Analisis Data	51
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	51
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	70
4.3.3	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	72
4.3.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	73
4.3.5	Uji Hipotesis (Uji t).....	73
4.4	Pembahasan dan Interpretasi Penelitian.....	74
4.4.1	Kepuasan Kerja Pada PT Fajar Benua Indopack Bogor	74
4.4.2	<i>Intention to Quit</i> Pada PT Fajar Benua Indopack Bogor	75
4.4.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Intention to Quit</i> Pada Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor	76
BAB V	77
5.1	Simpulan	77
5.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	101
SURAT PERNYATAAN	102
SURAT IZIN PENELITIAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1.3 Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Fajar Benua Indopack.....	8
Tabel 1.4 Pengukuran Statistik untuk Hasil Pra Survey	8
Tabel 1.5 Pra-Survey Indikator Kepuasan Kerja.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor	33
Tabel 3.3 Skala Likert.....	36
Tabel 3.4 Kriteria Interpretasi Hasil	42
Tabel 3.5 Interval Koefisien Regresi	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	51
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya memperoleh Gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul”	52
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya menerima gaji dengan tepat waktu”	53
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji”	53
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan saya sangat menarik” ..	54
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya”	54
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan sesuai”.....	55
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya puas dengan kemajuan karir saya di perusahaan ini”	56
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan”.....	56
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan”	57

Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan”	57
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya senang karena atasan saya memberikan bantuan apabila saya kesulitan dan ada permasalahan dalam pekerjaan”	58
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya senang karena atasan saya mendengarkan kritik, saran serta masukan dari bawahannya”	59
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya memiliki komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya”	59
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya”	60
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya senang karena Rekan kerja saya bekerja dengan penuh tanggung jawab”	60
Tabel 4.20	Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.21	Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini”	64
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya”	64
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya”	65
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya”	65
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya melakukan upaya untuk mencari pekerjaan lain”	66
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya melakukan upaya untuk mencari pekerjaan lain”	67
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya berniat untuk keluar dalam kurun waktu satu atau dua tahun kedepan”	67
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dibandingkan pekerjaan saya”	68

Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya berniat keluar apabila hak-hak saya tidak terpenuhi”	68
Tabel 4.31	Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Intention to Quit.....	69
Tabel 4.32	Hasil Deskriptif Variabel Intention to Quit.....	70
Tabel 4.33	Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.34	Hasil Uji Heterokedastisitas	72
Tabel 4.35	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	72
Tabel 4.36	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.37	Hasil Uji Hipotesis (t)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Turnover Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor.....	4
Gambar 1.2 Grafik Turnover Karyawan 2023 PT Fajar Benua Indopack Bogor	6
Gambar 2.1 Gambar Konstelasi Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Fajar Benua Indopack Bogor.....	47
Gambar 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Umur	49
Gambar 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja	50
Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi.....	84
Lampiran 2. Kuisioner Penelitian	85
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja.....	89
Lampiran 4. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Intention to Quit.....	93
Lampiran 5. Hasil Kalibrasi Instrumen Uji Validitas Kepuasan Kerja	97
Lampiran 6. Hasil Kalibrasi Instrumen Uji Validitas Intention to Quit	100
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup.....	101
Lampiran 8. Surat Pernyataan.....	102
Lampiran 9. Surat Izin Penelitian	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Segala kegiatan di dalam suatu perusahaan tidak dapat terpisahkan dari manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Hasibuan, 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena berfungsi mengatur, mengelola, dan mengorganisir karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya suatu tujuan yang diharapkan. Untuk itu, demi perkembangan perusahaan serta dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan serta strategi untuk mengelolanya.

Dalam dunia bisnis terutama pada industri manufaktur, agar perusahaan bisa terus berjalan sesuai rencana dan bertahan dalam persaingan yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek kritis yang menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan asset penting dan penggerak dalam kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memahami akan pentingnya mempertahankan tenaga kerja didalamnya, terutama pada karyawan yang memiliki kemampuan atau *skill* dalam bekerja dengan menjaga dan mempertahankan mereka agar tidak memiliki pemikiran untuk keluar ataupun pindah ke perusahaan lainnya, karena apabila hal tersebut tidak diperhatikan secara serius maka besar kemungkinan akan memberikan dampak yang tidak baik serta permasalahan yang berpengaruh pada keberlanjutan dan kesuksesan bisnis perusahaan tersebut.

Perkembangan perusahaan saat ini banyak menjumpai masalah pada sumber daya manusianya, salah satunya adalah *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Peristiwa *turnover* ini diawali adanya niat dan keinginan untuk pindah ataupun keluar dari suatu perusahaan, hal ini dapat disebut sebagai *Intention to Quit* (Mobley dalam Karomah, 2020). Fenomena *turnover* bisa menjadi masalah besar bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi perusahaan yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, yang artinya perusahaan bisa kehilangan karyawan yang potensial dan berpengalaman serta harus digantikan dengan karyawan baru kemudian harus menanggung seluruh biaya yang keluar serta memerlukan waktu kembali, mulai dari perekrutan hingga biaya untuk training atau pelatihan, dengan kata lain *turnover* yang

tinggi akan merugikan perusahaan secara financial maupun non financial. Dalam Hadiyat et al (2020), Niat untuk berhenti akan mengarahkan individu pada perilaku meninggalkan perusahaan dan beralih ke perusahaan lain (*Turnover*). *Turnover* menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan atau organisasi karena dapat berdampak buruk bagi perusahaan jika karyawan yang keluar mempunyai kemampuan yang tinggi. Salah satu dampak negatif yang dapat dialami perusahaan adalah hilangnya keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dikembangkan oleh karyawan melalui pengalaman dan pelatihan. Oleh karena itu, untuk menekan tingginya tingkat *turnover* karyawan, perusahaan harus mengantisipasi adanya keinginan karyawan untuk keluar atau *Intention to Quit*.

Permasalahan *Intention to quit* merupakan masalah yang sering terjadi pada perusahaan. Terdapat beragam penyebab mengapa seorang karyawan bisa memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lainnya karena setiap karyawan juga mempunyai suatu latar belakang dan kepentingan yang berbeda-beda ketika dia berada di suatu perusahaan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi *Intention to Quit* adalah kepuasan kerja karyawan (Robbins dan Judge 2019). Tidak terwujudnya kepuasan kerja pada karyawan dapat mendorong tenaga kerja potensial mengambil langkah untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang kiranya dapat memenuhi keinginan dan harapan mereka. Apabila suatu perusahaan memberikan rasa nyaman dan benefit yang sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan tersebut akan cenderung puas dalam pekerjaan mereka dan betah bekerja di perusahaan tersebut, tetapi begitupun sebaliknya, tidak terwujudnya kepuasan dalam bekerja pada karyawan memungkinkan terjadinya niat serta keinginan untuk keluar atau *Intention to Quit* (Sunarta 2019).

Kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja juga dapat dianggap sebagai ukuran sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka serta menyangkut perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat diperoleh dari hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins and Judge 2019). Perasaan positif tersebut akan membawa karyawan pada perasaan senang dan puas dalam menjalani kewajibannya, sehingga melalui terwujudnya kepuasan kerja pada karyawan akan berpengaruh pada kualitas kinerja maupun kuantitas hasil pekerjaan mereka.

Yanti dan Trianasari (2021) menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional dari setiap individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat berupa gaji yang sesuai, promosi, dan rekan kerja yang kooperatif dan sebagainya. Jika seorang karyawan tidak merasakan atau tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja di suatu perusahaan, maka karyawan tersebut mempertimbangkan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan tersebut (Fitria, 2017) Kepuasan kerja

merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Jika perusahaan dapat memenuhi hal tersebut kepada karyawan, maka karyawan memiliki loyalitas dan lebih berkontribusi terhadap perusahaan dan akan mengurangi terjadinya *Intention to Quit*.

PT Fajar Benua Indopack merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur yang berada di kabupaten Bogor, perusahaan ini didirikan pada tahun 1983 sebagai perusahaan perdagangan dan distributor produk-produk teknik seperti gasket, fabrikasi serta produk penyegelan untuk berbagai aplikasi, termasuk Pembangkit Listrik, Minyak & Gas dan lain sebagainya. Seiring berjalannya waktu, Fajar Benua telah mengembangkan bisnisnya dengan menjadi operasional holding company dan business support dengan nama Fajar Benua Group yang menaungi Trigraha Sealisindo, Jeil Fajar Indonesia, Hindroflex Indonesia, Global Mandira Semesta, dan Tekno Insan Mandiri. Fajar Benua memiliki jaringan penjualan yang luas hingga seluruh Indonesia hingga ke luar negeri. Dengan area distribusi yang besar itu, peran sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu menjadi titik yang harus difokuskan dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

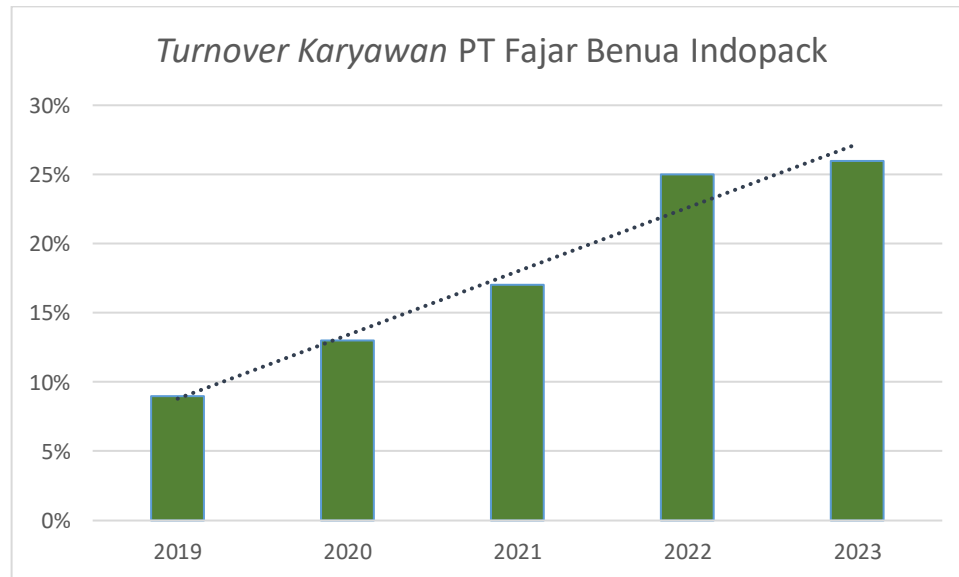
PT Fajar Benua Indopack adalah sebuah perusahaan manufaktur yang pernah berada dalam kondisi yang baik dan stabil beberapa tahun lalu. Dengan lini produksi yang efisien dan produk yang berkualitas tinggi, perusahaan ini berhasil menarik banyak pelanggan dan mencapai pertumbuhan yang signifikan. Sebelum pandemi COVID-19, PT Fajar Benua Indopack mampu memberikan gaji yang kompetitif dan memberikan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan. Kepuasan kerja karyawan tinggi, dan *turnover* karyawan relatif rendah, menunjukkan stabilitas dan kesejahteraan perusahaan.

Namun, pandemi COVID-19 membawa dampak yang sangat signifikan bagi PT Fajar Benua Indopack. Permintaan pasar menurun drastis, rantai pasokan terganggu, dan biaya operasional meningkat. Akibatnya, perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang tajam, sehingga menghadapi masalah keuangan yang serius. Salah satu dampak paling nyata adalah ketidakmampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawan tepat waktu. Situasi ini memperburuk kepuasan kerja karyawan, banyak dari mereka merasa tidak puas dan tidak aman mengenai masa depan mereka di perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, memperparah masalah yang sudah ada.

Saat ini, PT Fajar Benua Indopack masih berjuang untuk bangkit dari keterpurukan. Manajemen perusahaan tengah berupaya untuk merestrukturisasi keuangan dan operasional guna mengembalikan stabilitas. Berbagai strategi sedang diterapkan, termasuk mencari investor baru, mengurangi biaya operasional, dan

menjalin kembali hubungan dengan pelanggan dan pemasok. Namun pada saat ini belum mencapai kestabilan seperti yang diharapkan

Setelah dilakukan pengamatan dan wawancara pada beberapa karyawan serta HRD pada PT Fajar Benua Indopack Bogor, bahwa terjadi tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini pun dapat dilihat dari data *turnover* beberapa tahun terakhir sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik *Turnover* Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor

Pada Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan pada tingkat *turnover* karyawan pada Fajar Benua Indopack, pada tahun 2019 tingkat *turnover* terendah masih dibawah total 10% pertahun, namun pada 2020 hingga 2023 *turnover* karyawan berada diatas 10% yang dimana jumlah tersebut sudah berada di angka yang tinggi dan tidak baik. Sebelum pandemi COVID-19, PT Fajar Benua Indopack menikmati tingkat *turnover* karyawan yang relatif tidak terlalu tinggi. Dalam kurun waktu tersebut, perusahaan mampu mempertahankan karyawannya dengan baik. Pada tahun 2019 menunjukkan loyalitas karyawan yang cukup kuat terhadap perusahaan.

Namun, setelah pandemi COVID-19 melanda yaitu mulai pada tahun 2020an, grafik *turnover* karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan dan berada diatas 10%. Krisis ekonomi yang diakibatkan oleh pandemi menyebabkan ketidakstabilan finansial di perusahaan, yang berujung pada keterlambatan pembayaran gaji dan penurunan kesejahteraan karyawan. Kondisi ini memicu ketidakpuasan dan ketidakamanan di kalangan karyawan, sehingga banyak yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan mencari peluang yang lebih baik di tempat lain. Peningkatan *turnover* ini menjadi tantangan besar bagi PT Fajar Benua Indopack,

mengharuskan perusahaan untuk fokus pada pemulihan kondisi internal dan menciptakan strategi baru untuk mempertahankan karyawan di masa mendatang. Adapun data keluar masuknya karyawan perbulannya pada tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor 2023

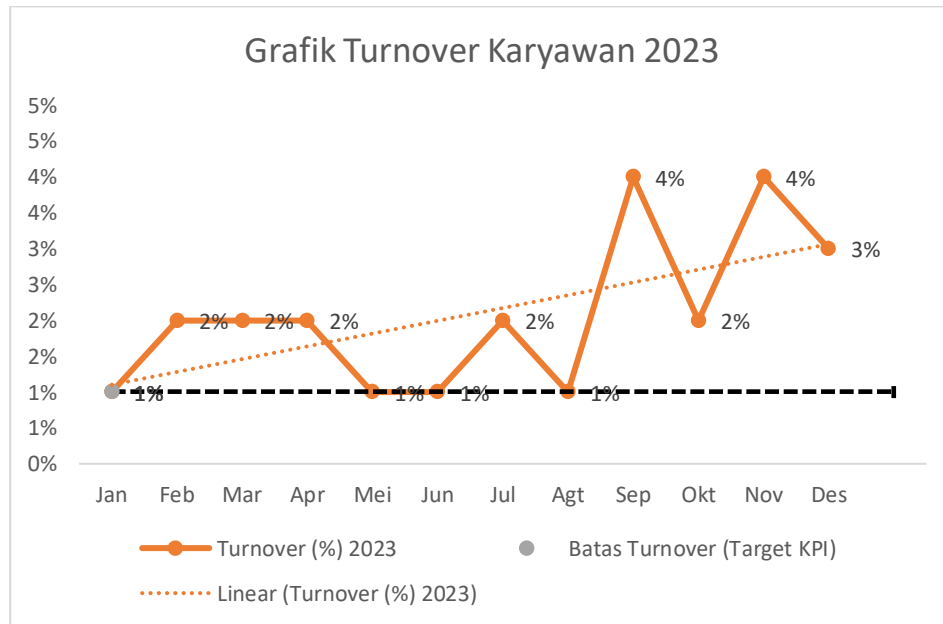
Bulan	Total Karyawan awal	Masuk (In)	Keluar (Out)	Total Karyawan Akhir	<i>Turnover</i> (%)
Januari	179	8	2	185	1%
Februari	185	7	4	188	2%
Maret	188	3	4	187	2%
April	187	5	3	189	2%
Mei	192	2	2	192	1%
Juni	192	0	2	190	1%
Juli	190	0	3	187	2%
Agustus	187	2	2	187	1%
September	187	1	7	181	4%
Oktober	181	2	4	179	2%
November	179	1	8	172	4%
Desember	172	0	6	166	3%
Total					26%

Sumber: *Data Internal PT Fajar Benua Indopack Bogor, 2023*

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, tingkat *turnover* karyawan pada PT Fajar Benua Indopack Bogor pada tahun 2023 terbilang tinggi, yakni sebesar 26%. Jumlah ini melebihi batas tingkat *turnover* yang dapat ditolelir. Menurut Gillis (1994) dalam Antari (2019) menyebutkan bahwa tingkat *turnover* yang normal dalam suatu perusahaan berkisar 5% - 10% dari jumlah karyawan keseluruhan, sedangkan dikatakan *turnover* yang tinggi apabila tingkat *turnover* mencapai di atas 10% dalam satu tahun. *Turnover* yang tinggi berbahaya bagi perusahaan, hal tersebut juga mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi (Joarder, 2019). Permasalahan *turnover* karyawan sendiri erat kaitannya dengan keberhasilan perusahaan dalam menerapkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (Hadiyat et al, 2020). Apabila tingkat *Intention to Quit* pada karyawan di suatu perusahaan tinggi, tentu akan memungkinkan bahwa tingkat *turnover* karyawannya juga akan tinggi.

Setiap perusahaan memiliki target dalam tingkat *turnover rate* didalamnya agar tetap dalam jumlah yang rendah. Begitupun pada PT Fajar Benua Indopack *turnover rate* yang rendah juga merupakan salah satu KPI (*Key Performance Indicator*) dalam perusahaan. Dari data pada tabel 1.1 diatas, dibuatlah grafik untuk menjabarkan naik

dan turunnya *turnover rate* setiap bulan pada karyawan PT Fajar Benua Indopack 2023. Kemudian diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: *Data Primer Diolah, 2024*

Gambar 1.2 Grafik Turnover Karyawan PT Fajar Benua Indopack 2023

Dari grafik *turnover* pada PT Fajar Benua Indopack Bogor tahun 2023 diatas dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* tiap bulannya rata rata masih diatas 1%, artinya tingkat *turnover* perusahaan masih diatas target *turnover rate* menurut KPI (*Key Performance Indicator*) perusahaan. PT Fajar Benua Indopack menargetkan bahwa tingkat *turnover* yang baik setiap bulannya seharusnya berada di angka 1%, sedangkan pada tahun 2023 tingkat *turnover* yang mencapai KPI (1%) hanyalah pada bulan januari, mei, juni dan agustus, lalu pada bulan februari, maret, april, juli dan oktober pada angka 2%. Kemudian *turnover rate* mencapai angka paling tinggi pada bulan September dan November yaitu 4%.

Terkait perolehan data diatas, didapat juga informasi dari HRD PT Fajar Benua Indopack bahwa rata rata karyawan yang keluar disebabkan oleh keinginan mereka sendiri atau secara sukarela (*voluntary turnover*) dengan alasan yang beragam, diluar pemutusan hubungan kerja. Karena tingginya angka *turnover* tersebut, peneliti menduga bahwa keinginan atau niat keluar karyawan pada PT Fajar Benua Indopack saat ini juga tinggi. Untuk memperkuat dugaan tersebut, maka dilakukanlah pra-survey dengan menyebarkan beberapa pernyataan dalam kuisioner untuk melihat gambaran awal tentang adanya *intention to quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack. Pra-survey ini dilakukan pada 30 karyawan sebagai responden dan menggunakan alat Google

Form untuk menyebar kuisioner. Dari pra-survey tersebut didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Intention to Quit Karyawan PT Fajar Benua Indopack

Pernyataan <i>Intention to Quit</i>	Nilai Hasil Pra Survey	Persentase Hasil
Saya pernah berniat untuk keluar dari perusahaan ini	3,95	79%
Saya memiliki keinginan untuk berusaha mencari pekerjaan di perusahaan lainnya	3,90	78%
Apabila Saya mendapatkan kesempatan bekerja di perusahaan lain, maka Saya akan mengambil kesempatan tersebut	4,15	83%
Saya memiliki rencana untuk keluar dari perusahaan ini dalam kurun waktu satu atau dua tahun kedepan	3,75	75%
Rata – rata	3,94	79%

Sumber: *Data Primer Pra Survey diolah, 2023*

Bedasarkan hasil pra survey *Intention to Quit* pada tabel 1.2 tersebut, terlihat bahwa keinginan untuk pindah atau keluar pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor masuk kedalam kategori yang tinggi, yaitu dengan nilai rata-rata 3,94 dan persentase hasil 79%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa rata rata karyawan memiliki niat untuk keluar atau pindah dari perusahaan. Pada pernyataan diatas, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa karyawan akan keluar dari perusahaan apabila telah mendapat kesempatan atau tawaran di perusahaan lain dengan nilai 4,15 dan persentase 83%. Lalu disusul dengan pernyataan bahwa karyawan telah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dengan nilai hasil 3,95 dengan persentase 79%. Kemudian pernyataan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan dan kesempatan di perusahaan lainnya memperoleh hasil 3,90 dengan persentase 78%, dan terakhir pernyataan bahwa karyawan berniat untuk berhenti dalam kurun waktu satu atau dua tahun kedepan yang memperoleh nilai hasil 3,75 dengan persentase 75%, dilihat dari seluruh nilai hasil pada setiap butir pernyataan, semua menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar karyawan atau *Intention to Quit* karyawan PT Fajar Benua Indopack berada pada kategori yang tinggi.

Pada kuisioner tersebut, terdapat juga pertanyaan terbuka tentang *Intention to Quit*, rata-rata responden menjawab bahwa sebagian besar merasa kurang puas terhadap beberapa aspek di perusahaan, seperti pemberian gaji, promosi dan lain sebagainya. Saat ini PT Fajar Benua Indopack Bogor memang mengalami permasalahan terhadap gaji yang mana karyawan perusahaan tidak memperoleh

gajinya tepat waktu. Per bulan desember 2023 ini, gaji karyawan sejak bulan oktober belum dibayarkan. Beberapa karyawan juga melakukan protes pada aplikasi *Workplace* terkait gaji yang belum dibayarkan ini. Bahkan, beberapa kali sempat melakukan aksi mogok kerja secara serempak, para karyawan tetap datang ke kantor namun tidak mengerjakan pekerjaannya. Diduga dari aksi karyawan PT Fajar Benua Indopack tersebut memiliki korelasi dengan kepuasan kerja dimana para karyawan mengalami ketidakpuasan pada pekerjaannya. Untuk memperkuat dugaan tersebut, berikut adalah hasil dari kuisioner pra-survey yang disebarakan pada 30 responden yang sama.

Tabel 1.3 Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Fajar Benua Indopack

HASIL PENGUKURAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN		PERSENTASE
Tidak Puas	5	17%
Kurang Puas	12	40%
Ragu-ragu / Netral	6	20%
Puas	7	23%
Puas Sekali	0	0%

Sumber: *Data Primer Pra Survey diolah, 2023*

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari 30 responden karyawan PT Fajar Benua Indopack yang diteliti, 5 orang menjawab tidak puas (17%) dan 12 orang menjawab kurang puas (40%). Artinya, karyawan di PT Fajar Benua Indopack Bogor cenderung belum merasakan kepuasan dalam bekerja, ditunjukkan juga bahwa responden yang menjawab puas hanya 7 orang (23%) dan yang menjawab puas sekali adalah 0 (0%) dari total keseluruhan. Artinya, hanya 23% karyawan saja yang merasakan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Luthans dalam Dameria (2022) terdapat aspek atau indikator dalam kepuasan kerja yaitu Kepuasan terhadap Gaji, Kepuasan terhadap Promosi, Kepuasan terhadap Rekan kerja, Kepuasan terhadap Atasan serta Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri. Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor per aspek atau indikator, peneliti menggunakan skala likert dan pada hasil perhitungannya menggunakan tabel pengukuran statistik sebagai acuannya. Kemudian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4 Pengukuran Statistik untuk Hasil Pra Survey

Kategori	Range	Persentase Range
Sangat Tinggi	4,21 – 5,00	85% - 100%
Tinggi	3,41 – 4,20	67% - 84%
Sedang	2,61 – 3,40	53% - 68%
Rendah	1,81 – 2,60	37% - 52%

Kategori	Range	Persentase Range
Sangat Rendah	1,00 – 1,80	20% - 36%

Sumber: Sugiyono 2019

Tabel 1.5 Pra-Survey Indikator Kepuasan Kerja

Aspek Kepuasan Kerja	Hasil	Persentase Hasil
Gaji	2,15	43%
Promosi	2,65	53%
Rekan Kerja	3,93	79%
Atasan	3,90	78%
Pekerjaan itu sendiri	3,50	70%
Rata-rata	3,23	65%

Sumber: *Data Primer Pra Survey diolah, 2023*

Dari tabel 1.5 terlihat bahwa dari seluruh aspek tersebut diperoleh rata-rata nilai sebesar 3,23. Nilai ini termasuk kedalam kategori sedang dengan persentase nilai 65%, yang mana rata rata karyawan merasa belum mencapai kepuasan kerja yang diharapkan atau tinggi. Pada tabel tersebut juga terlihat bahwa pada aspek gaji dan promosi adalah aspek yang memiliki tingkat penilaian paling rendah dibanding aspek rekan kerja, atasan maupun pekerjaan itu sendiri. Pada aspek gaji hanya memperoleh nilai 2,15 yang mana apabila dilihat dari tabel statistik maka masuk kedalam kategori rendah dengan persentase hasil sebesar 25%.

Selanjutnya adalah pada aspek promosi, memperoleh nilai 2,65 yang mana masuk kedalam kategori sedang dengan persentase hasil sebesar 53%. Pada aspek promosi ini belum mencapai pada tingkat kepuasan yang tinggi diakibatkan karena saat ini karyawan merasa sulit untuk menjadi karyawan tetap. Kemudian disusul dengan nilai pada aspek pekerjaan itu sendiri sebesar 3,50, aspek atasan sebesar 3,90 dan aspek rekan kerja sebesar 3,93 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai dari hasil pra survey antara beberapa aspek atau indikator dari kepuasan kerja memiliki selisih yang cukup jauh, oleh karena itu permasalahan ini sebaiknya segera diatasi.

Pada dasarnya tercapainya kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan dan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Seiring dengan perkembangan dinamika dunia kerja yang cepat, perusahaan perlu memahami bagaimana tingkat kepuasan kerja dapat menekan intensi atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Fenomena ini menjadi lebih penting karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat merugikan perusahaan terutama dalam hal biaya pelatihan, rekrutmen dan sebagainya. Adapun penelitian yang dilakukan Ihwanti dan Gunawan (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar atau *Intention to Quit*, yang artinya apabila kepuasan kerja seorang tercapai, maka karyawan cenderung tidak akan berkeinginan untuk mengundurkan diri dari

perusahaan, begitupun sebaliknya. Adapun dalam Hadiyat et al. (2021) Karyawan yang tidak puas cenderung akan membuat keputusan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan setelah mengalami proses afektif yang menimbulkan rasa puas atau tidak puas atas apa yang didapatnya di tempat kerja.

Dari data-data yang dipaparkan tersebut penulis mengindikasikan terdapat permasalahan pada sumber daya manusia perusahaan, yaitu pada aspek kepuasan kerja karyawan dan *Intention to Quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Pada Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah yang dihadapi oleh PT Fajar Benua Indopack sebagai berikut:

1. Terdapat masalah pada kepuasan kerja karyawan yang diindikasikan dari hasil Pra-survey
2. Dari data tingkat *turnover* PT Fajar Benua Indopack terdapat indikasi tingginya tingkat *Intention to Quit* karyawan
3. Tingkat *turnover* pada PT Fajar Benua Indopack belum sesuai dengan target KPI Perusahaan

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepuasan kerja pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor?
2. Bagaimana tingkat *Intention to quit* karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intention to quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mencari tau informasi data guna mendapatkan data yang diperlukan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja (X) dan *Intention to Quit* (Y) Terhadap Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor, serta menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti mengadakan penelitian tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui fakta mengenai Kepuasan Kerja pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor
2. Mengetahui bagaimana *Intention to Quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor
3. Menyelidiki dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *Intention to Quit* pada PT Fajar Benua Indopack Bogor

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan untuk pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi perusahaan khususnya dalam mewujudkan kepuasan kerja dan mengatasi *Intention to Quit* terhadap karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Bagi penulis, dapat memahami dan menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen dan khususnya manajemen sumber daya manusia dalam teori kepuasan kerja karyawan dan *Intention to Quit*. Adapun penelitian ini bisa memberikan pemahaman serta wawasan bagi pembaca mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *Intention to Quit* maupun sumber informasi bagi peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan lebih lanjut. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan masukan dan referensi penelitian mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) umumnya adalah suatu ilmu dalam bidang manajemen yang mengkhususkan dan mengatur manajemen dari aspek manusianya. Dalam organisasi pada sumber daya manusia yang dikelola itu sangatlah penting karena manusia adalah yang melakukan segala kegiatan didalam organisasi tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan (Tampubolon et al, 2019). Adapun definisi Manajemen Sumber Daya manusia menurut para ahli diantaranya:

Menurut Dessler (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan, praktik atau latihan yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan aspek aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang menyelidiki dan mengatur hubungan dan peran sumber daya, atau tenaga kerja, yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien. Ini dilakukan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Adapun menurut Supomo (2018) manajemen sumber daya manusia adalah Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Sedangkan menurut Kasmir (2019), dinyatakan Pengelolaan tenaga kerja di sebuah organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Ini mencakup berbagai tugas, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen untuk menarik kandidat potensial, dan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Selain itu, MSDM bertanggung jawab untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan karyawan, mengelola karier untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan profesional mereka, dan memastikan keselamatan dan kesehatan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Selain itu, MSDM juga bertanggung jawab untuk memastikan kompensasi yang adil dan kompetitif. Secara keseluruhan, prosedur ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni

yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja (karyawan). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan dalam seluruh perusahaan maupun organisasi agar dapat terus berkembang karena keberhasilan perusahaan tersebut tergantung pada karyawan di dalamnya.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek Sumber Daya Manusia
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi tenaga kerja pegawai atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas sesuai dengan nilai yang telah ditentukan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan baik apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah proses strategis untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam situasi seperti ini, perencanaan tenaga kerja mencakup pembentukan program tenaga kerja yang mencakup berbagai elemen penting seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia. Program ini juga mencakup pengadaan karyawan baru, pengembangan keterampilan dan kompetensi, pemberian kompensasi yang adil, dan pengintegrasian karyawan

ke dalam budaya perusahaan. Selain itu, perencanaan tenaga kerja juga mencakup menjaga kesejahteraan karyawan, melakukan tindakan yang tepat untuk memastikan bahwa karyawan tetap. Oleh karena itu, perencanaan tenaga kerja yang teliti dan sistematis ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berbakat dan termotivasi yang dapat membantu mencapai tujuan dan visi perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengoordinasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, utusan wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu mencapai tujuan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar dapat bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selama proses pengendalian, manajemen memantau kinerja karyawan secara teratur untuk menemukan kesalahan atau penyimpangan dari standar. Ketika ini terjadi, kesalahan harus segera diperbaiki untuk memastikan bahwa karyawan kembali bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Proses pengendalian ini mencakup pengawasan langsung serta penerapan sistem pelaporan dan umpan balik yang efektif, yang memungkinkan manajemen untuk mengambil tindakan dengan cepat.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan

saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan didefinisikan sebagai kemampuan dan kesadaran setiap pekerja untuk mematuhi peraturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan. Fungsi ini mencakup kepatuhan terhadap aturan formal dan komitmen pribadi terhadap standar perilaku dan etika kerja yang tinggi. Dengan disiplin yang kuat, karyawan dapat bekerja secara konsisten dan produktif, menghindari perilaku yang menyimpang dari standar yang telah disepakati, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan tertib. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat penting untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi bertindak sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pada akhirnya, ini akan membantu pencapaian tujuan strategis dan operasional secara efisien dan efektif.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Sehingga dari uraian di atas dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi-fungsi tersebut sangat menunjang kegiatan-kegiatan pada perusahaan atau organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2 *Intention to Quit*

2.2.1 *Pengertian Intention to Quit*

Keinginan (*Intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara quit adalah keluar, sehingga secara singkat dapat diartikan sebagai seseorang karyawan untuk keluar dari tempatnya bekerja. Dengan demikian secara umum *Intention to Quit* adalah keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya yang belum dilakukan dalam bentuk tindakan nyata. Hal tersebut merupakan salah satu indikator yang sering digunakan dalam studi kepegawaian dan manajemen sumber daya manusia untuk mengukur sejauh mana karyawan memiliki kecenderungan untuk mengakhiri hubungan kerja mereka dengan suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Mobley et al (1978) dalam Ansori (2021) keinginan untuk keluar (*Intention to Quit*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Harnoto dalam Bagaskoro (2022), *Intention to Quit* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Intention to Quit* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli diatas, *Intention to Quit* adalah niat karyawan untuk pindah atau keluar dari suatu perusahaan yang dilakukan secara sukarela maupun tidak sukarela ke perusahaan lainnya dengan mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik yang disebabkan dari konsekuensi ketidaknyamanan kerja atau kepuasan kerja, dari pemikiran dan niat untuk keluar tersebut barulah akhirnya menjadi suatu keputusan tindakan *turnover*.

2.2.2 Indikasi *Intention to Quit*

Indikasi terjadinya *Intention to Quit* menurut Harnoto dalam Waskito (2021) diantaranya:

1. Absensi yang meningkat.
Meningkatnya tingkat absensi karyawan seringkali dapat menjadi hasil dari masalah kepuasan kerja di perusahaan. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk absen lebih sering, menciptakan dampak negatif pada produktivitas dan efisiensi organisasi. Faktor-faktor seperti ketidakcocokan antara harapan dan realitas pekerjaan, konflik interpersonal, atau kurangnya pengakuan atas kontribusi karyawan dapat menjadi pemicu meningkatnya absensi.
2. Mulai malas bekerja.
Ketika karyawan mulai menunjukkan kecenderungan malas bekerja di perusahaan, hal ini dapat menjadi indikasi munculnya "*Intention to Quit*" karena terjadinya penurunan motivasi dan keengganan untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan yang bisa saja merupakan gejala dari ketidakpuasan kerja.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.
Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan saring dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan.
Karyawan yang berencana untuk pindah kerja memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk menunjukkan ketidaksetujuan mereka terhadap kebijakan perusahaan kepada atasan mereka. Mereka biasanya mengajukan keluhan

tentang kompensasi atau peraturan lain yang dianggap tidak sesuai dengan harapan mereka.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Hal ini biasanya berlaku untuk karyawan yang memiliki sifat positif; karyawan ini menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Jika perilaku positif mereka meningkat secara signifikan dan berbeda dari kebiasaan sebelumnya, maka karyawan tersebut mungkin mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

2.2.3 Dampak *Intention to Quit*

Adanya *Intention to Quit* yang tinggi dirasakan pada karyawan akan berdampak besar pada perusahaan jika karyawan memilih untuk benar-benar meninggalkan perusahaan, karena semakin tingginya keinginan untuk meninggalkan perusahaan maka kemungkinan karyawan untuk pergi pun lebih tinggi yang akan berdampak pada *turnover*. Menurut Mobley dalam Rahmadhani (2022) tingginya *Intention to Quit* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja

Jika *Intention to Quit* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *Intention to Quit* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6. Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

2.2.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Intention to Quit*

Mobley et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan berhenti kerja (*intention to quit*) adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu
Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan berhenti kerja antara lain seperti umur, pendidikan, dan status perkawinan.
- b. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja.
- c. Kepuasan kerja
Kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to quit*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan seperti gaji dan promosi, kepuasan atas atasan di tempat kerja, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri.
- d. Komitmen organisasi
Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to quit* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

2.2.5 Indikator *Intention to Quit*

Menurut Mobley (1986) dalam Karomah (2020) Indikator pengukuran *Intention to Quit* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*):
Menggambarkan bagaimana individu mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan atau memilih untuk tetap di lingkungan kerja mereka. Dimulai dengan adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian muncul pemikiran untuk meninggalkan tempat kerja saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*):
Menggambarkan dorongan individu untuk mencari peluang pekerjaan di perusahaan lain. Apabila seorang karyawan mulai sering mempertimbangkan untuk meninggalkan posisinya saat ini, ia akan berupaya menemukan pekerjaan di luar perusahaannya yang dianggap lebih memuaskan.
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*):
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merujuk pada sejauh mana suatu individu merasa puas, senang, atau terpenuhi harapannya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja memang menyebabkan dan disebabkan oleh berbagai faktor yang saling mempengaruhi. Pada dasarnya, seseorang akan merasa nyaman dan senang saat bekerja jika mereka mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan harapan mereka. Kepuasan merupakan suatu perasaan di mana seseorang merasa puas dan senang ketika harapannya terpenuhi atau bahkan melebihi apa yang diinginkannya. Dalam Rully et al (2023) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terkait pekerjaan seseorang dan merupakan indikator penting kualitas kehidupan kerja. Dalam konteks pekerjaan, individu berusaha mencapai tujuan dengan menghasilkan usaha, dan sebagai imbalannya, mereka menerima kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Terdapat sejumlah kajian literatur yang membahas mengenai kepuasan kerja. Berikut adalah beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli:

Menurut Brayfield dan Rothe dalam Riskawati (2023) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya di perusahaan. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan dalam bekerja. Dengan kata lain, jika seorang karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut cenderung puas dengan pekerjaannya, begitupula sebaliknya.

Robert dalam Purba et al (2019) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja dan lain-lain. Ia pun mengatakan bahwa bagaimana seseorang melihat pekerjaan mereka memengaruhi kepuasan kerja mereka. Studi menunjukkan bahwa pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk mempertahankan pekerjaan mereka dalam jangka panjang. Ini menunjukkan betapa pentingnya untuk memahami dan mengelola

kepuasan kerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Menurut Jatmiko (2021) kepuasan kerja mengandung arti sebagai suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi dalam pekerjaan, kerja sama antar pegawai, kompensasi yang diperoleh dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Handoko (2020) menyatakan kepuasan kerja adalah persepsi atau pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan perasaan mereka terhadap suatu organisasi atau perusahaan.

Terciptanya Kepuasan kerja merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, dalam Husniah et al. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Dari beberapa definisi tentang kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang baik perasaan puas (positif) maupun perasaan tidak puas (negatif) terhadap pekerjaannya, Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang saling mempengaruhi, dan seseorang akan merasa nyaman dan senang saat bekerja jika kepuasan kerja sesuai dengan harapannya. Ini melibatkan perasaan positif terhadap pekerjaan, di mana individu merasa puas dan senang jika harapannya terpenuhi atau melebihi yang diinginkannya.

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara dalam Lubis dan Setiawati (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditafsirkan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori *two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*need fulfilment*)

Teori pemenuhan kebutuhan ini dikembangkan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa Sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan

penghargaan atau pemenuhan kebutuhan mereka oleh perusahaan adalah ukuran dari kepuasan kerja. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi secara memadai, mereka akan bahagia dan termotivasi. Oleh karena itu, semakin banyak kebutuhan dan harapan karyawan yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, semakin sedikit kebutuhan dan harapan karyawan yang dapat dipenuhi, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memahami apa yang dibutuhkan karyawan dan bagaimana memenuhi kebutuhan tersebut..

2. Teori Keseimbangan (*equity*)

Menurut Adam Smith (1963), Teori ini pada dasarnya berpendapat bahwa seseorang akan merasa puas selama mereka dapat merasakan rasa keadilan dan ketidakadilan ketika mereka membandingkan diri mereka dengan orang lain dalam kelas, kantor, atau tempat lain. Teori ini mendefinisikan keadilan dalam tiga bagian, yaitu:

- a. *Input*, adalah sesuatu yang bernilai yang dirasakan oleh karyawan sebagai kontribusi untuk mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b. *Outcomes*, adalah segala sesuatu yang bernilai yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, ukuran keberhasilan.
- c. *Comparisons person* adalah perbandingan antara input dan output yang diperoleh. Menurut teori ini, kepuasan atau ketidakpuasan seorang karyawan merupakan hasil dari perbandingan antara input/outputnya dengan input/output karyawan lain. Jika perbandingan tersebut adil maka karyawan puas demikian sebaliknya.

3. Teori Perbedaan (*discrepancy*)

Locke (1969) menyatakan Salah satu cara untuk mengetahui seberapa puas seseorang dengan pekerjaan mereka adalah dengan menghitung seberapa jauh perbedaan antara apa yang diharapkan dari pekerjaan mereka dan apa yang sebenarnya mereka lakukan. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya bergantung pada ketidaksesuaian antara apa yang telah dicapai atau dicapai melalui pekerjaan dengan harapan, kebutuhan, atau nilai yang menurut perasaan atau persepsi mereka..

4. Teori *motives two factor*

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan yakni:

- a. Faktor retensi atau faktor ketidakpuasan Faktor retensi atau ketidakpuasan adalah hal-hal yang berkaitan dengan sifat manusia yang

menginginkan ketenangan fisik. Ini termasuk gaji, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, status dan kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan antar rekan kerja.

- b. Faktor motivator atau faktor kepuasan menyangkut kebutuhan psikologis karyawan. Faktor ini berkaitan dengan penghargaan pribadi karyawan, seperti prestasi, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri.

5. Teori Pandangan Kelompok (*social reference-group*)

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, tetapi perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, dan minat adalah milik individu dalam kelompok dari pada individu yang mandiri. Menurut teori ini, apabila pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan minat, harapan, dan persyaratan mereka dalam kelompok tersebut, maka seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya. Teori ini menekankan bahwa keselarasan antara karakteristik pekerjaan dan pandangan pribadi sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya, jika ada ketidaksesuaian antara pekerjaan dan aspek-aspek tersebut, maka individu cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya..

2.3.3 Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu ini akan menunjang perusahaan dalam upaya tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Herzberg dalam Maharani (2019) Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai semangat untuk bekerja tinggi dan mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap kepuasan kerja ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap-sikap positif dalam kepuasan kerja ini harus dibina agar perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang puas dalam bekerja antara lain:

1. Tingkat absensi yang rendah
2. Perputaran karyawan (*turnover*) kecil
3. Prestasi kerja yang baik dalam mencapai target.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Dameria (2022) terdapat lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah:

- 1) **Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri**

Hal itu terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Karakteristik pekerjaan dan tingkat kerumitan pekerjaan mengubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.
- 2) **Kepuasan Terhadap Gaji**

Sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- 3) **Kepuasan Terhadap Promosi**

Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.
- 4) **Kepuasan Terhadap Atasan**

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

 - Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan.
 - Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.
- 5) **Kepuasan Terhadap Rekan Kerja**

Menunjukkan seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dessya Putri Ayu dan Ria Chandra Kartika (2021) Pengaruh Person-Environment Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Intention To Leave</i>	Person-Environment Fit (X) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasional (X2) <i>Intention to Leave</i> (Y)	Kepuasan Kerja 1. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri 2. Kepuasan terhadap pemberian gaji 3. Kepuasan terhadap promosi 4. Kepuasan terhadap atasan 5. Kepuasan terhadap rekan kerja <i>Intention to Quit</i> 1. Absensi 2. Malas dalam bekerja. 3. Peningkatan pelanggaran tata tertib. 4. Peningkatan protes terhadap atasan 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.	Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan observasional. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling dan jenis simple random sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negative antara kepuasan kerja dan <i>Intention to quit</i> .
2	Herry Evendy dan Eko Nur Fu'ad (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap	Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) <i>Intention to Quit</i> (Y)	<i>Intention to Quit</i> : 1) Kecenderungan meninggalkan organisasi 2) Kemungkinan mencari pekerjaan lain, yaitu kemungkinan karyawan untuk	Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik pengambilan sampel menggunakan	Hasil penelitian ini adalah - Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>Intention to Quit</i> karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Intention to Quit</i> Karyawan		mencari pekerjaan pada organisasi lain 3) Kemungkinan meninggalkan organisasi 4) Adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik Kepuasan Kerja: 1. Pekerjaan 2. Upah/Gaji 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja	<i>purposive sampling</i> , Alat analisis yang digunakan adalah SPSS.	
3	Suria Alamsyah Putra (2022), Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap <i>Intention to Leave</i>	Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Stres Kerja (X3) <i>Intention to Leave</i> (Y)	Kepuasan Kerja: 1. Tingkat kompensasi 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Pengembangan karir 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja <i>Intention to Leave</i> : 1. Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan perusahaan 2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain. 3. Kemungkinan individu untuk meninggalkan perusahaan	Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric.	Hasil penelitian untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu <i>intention to leave</i> . Ketika Kepuasan Kerja karyawan terpenuhi dengan baik, maka akan berdampak pada menurunnya tingkat <i>intention to leave</i> karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			4. Kemungkinan individu untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. 5. Kemungkinan individu untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.		
4	Dwi Susanti dan Li Halilah (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Intention to Quit</i> (Studi Pada CV Rabbani Asysa)	Kepuasan Kerja (X) <i>Intention to Quit</i> (Y)	Kepuasan Kerja : 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengawasan 3. Peluang promosi 4. Rekan kerja 5. Upah <i>Intention to Quit</i> : 1. Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>) 2. Pencarian alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>) 3. Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>)	Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Kemudian, teknik pengambilan sampel yang menggunakan purposive sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan CV Rabbani Asysa memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup atau sedang. Sementara tingkat <i>Intention to Quit</i> yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dan <i>Intention to Quit</i> memiliki hubungan negatif yang kuat. Hal tersebut berarti bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka <i>Intention to Quit</i> akan menurun.
5	Fita Fitriyah dan Indi Djastuti (2020) Pengaruh	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja: 1. Pekerjaan itu sendiri	Metode penelitian yang digunakan	Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kepuasan Kerja dan Kontrak Psikologis Terhadap <i>Intention to Quit</i> (Studi pada PT. Krakatau Steel, Tbk)	Kontrak Psikologis (X2) <i>Intention to Quit</i> (Y)	2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja 6. Kondisi Kerja <i>Intention to Quit:</i> 1. Adanya niat untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Karyawan membandingkan pekerjaan 4. Pemikiran untuk keluar	adalah penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan SEM. Teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling.	pengaruh kepuasan seseorang dalam bekerja terhadap niat untuk keluar atau <i>Intention to Quit</i> adalah negative signifikan.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sebelum seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya di suatu perusahaan, akan ada suatu niat atau keinginan terlebih dahulu yang dikenal sebagai "*Intention to Quit*". *Intention to Quit* mencerminkan suatu bentuk perasaan atau keyakinan yang timbul dalam diri karyawan, menandakan bahwa mereka memiliki rencana untuk keluar dari pekerjaan mereka dalam waktu yang tidak terlalu jauh. *Intention to quit* dapat dipicu oleh suatu hal, yaitu Kepuasan Kerja. Tidak tercapainya kepuasan kerja pada karyawan akan mendorong adanya niat untuk keluar menjadi tinggi.

Pengidentifikasi *Intention to Quit* dapat menjadi penting bagi perusahaan dalam upaya memahami dan mengatasi permasalahan yang mungkin memicu keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Seperti menurut Pasewark dalam penelitian Ezra et al, (2019) *Intention to Quit* sendiri adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan dengan mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata, *Intention to Quit* dapat disebabkan dari suatu hal, seperti tidak terpenuhinya kepuasan kerja.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau variabel dependent (Y) adalah *Intention to Quit*. Menurut Mobley dalam Karomah (2020) indikator dari *Intention to Quit* adalah:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Dilihat dari permasalahan dan latar belakang pada penelitian ini, *Intention to Quit* pada PT Fajar Benua Indopack Bogor diduga dipengaruhi oleh satu faktor yaitu kepuasan kerja yang akan menjadi variabel bebas atau variabel independent (X). Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional seorang individu baik senang atau tidak senang sebagai hasil dari penilaian suatu pekerjaan terhadap seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

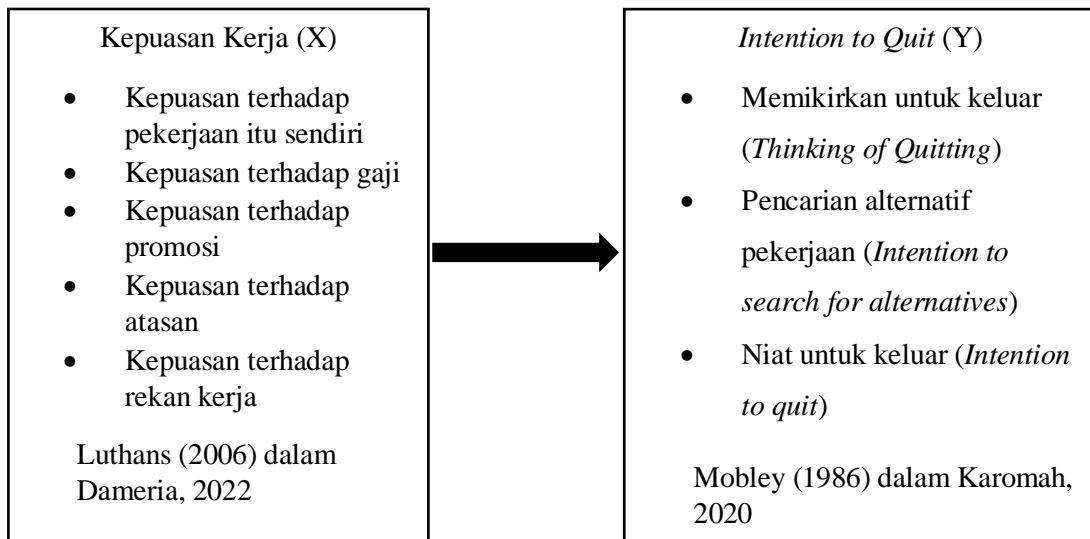
Terdapat pula beberapa indikator tentang kepuasan kerja menurut indikator Kepuasan Kerja menurut Menurut Luthans dalam Dameria (2022):

1. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri
2. Kepuasan terhadap pemberian gaji
3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan terhadap atasan
5. Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan yang merasakan kepuasan dalam lingkungan kerjanya cenderung betah dan loyal untuk bekerja di suatu perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik. Begitu pula sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja sering diidentifikasi sebagai faktor yang menjadi penyebab para karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya dan berpindah pada perusahaan yang lain.

Handoko (1992) dalam Intan (2021) menyebutkan bahwa meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan *Intention to Quit*, hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Dwi Susanti dan Li Halilah (2019) yang melakukan penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Pada CV Rabbani Asysa dan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Intention to Quit* Karyawan. Dari uraian di atas maka dapat diambil suatu paradigma penelitian tergambar sebagai konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap indentifikasi penelitian mengenai pengaruh antara dua variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Berdasarkan perumusan masalah, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran peneliti, maka hipotesis penelitian ini adalah: **“Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Intention to Quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor”**.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan komponen berperan dalam menilai keberhasilan suatu penelitian. Pada bagian ini akan memberikan gambaran rinci tentang bagaimana penelitian dilakukan serta merinci tujuan dan maksud penelitian, merancang pendekatan pengumpulan data, menentukan jenis data yang relevan, serta mendapatkan informasi dan fakta yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2019), menyatakan Metode kuantitatif merupakan metode yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data serta pemaparan dari hasil penelitian karena data yang diperoleh merupakan data langsung yang dapat dihitung dan dikelola melalui statistik sehingga digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Pada Karyawan PT. Fajar Benua Indopack Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja sebagai variabel independen (X) dengan Indikator: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap promosi, Kepuasan terhadap atasan dan Kepuasan terhadap rekan kerja dan *Intention to Quit* sebagai variabel dependen (Y) dengan indikator: Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) dan Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merujuk pada elemen atau sesuatu yang menjadi fokus analisis dalam penelitian. Pada penelitian ini unit analisisnya adalah individu atau karyawan semua level jabatan dan semua status karyawan, yaitu baik karyawan tetap maupun tidak tetap pada perusahaan holding PT Fajar Benua Indopack.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan sebagai tempat pada penelitian ini adalah PT Fajar Benua Indopack Bogor yang beralamat di Jl. Raya Mayor Oking Jaya Atmaja No.88, Cirimekar, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16917.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif, serta data kualitatif yang juga digunakan sebagai penunjang untuk memperoleh data serta informasi yang lebih dalam untuk keberhasilan penelitian.

1. Data Kuantitatif adalah data yang dapat diukur dengan menggunakan angka atau bilangan. Data kuantitatif menggambarkan kuantitas atau jumlah suatu fenomena, dan umumnya dapat diolah secara statistik. Data Kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel yang diteliti pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor.
2. Data Kualitatif adalah data jenis data yang tidak dapat diukur dengan angka, tetapi lebih bersifat deskriptif. Data ini memberikan pemahaman mendalam tentang suatu fenomena, memungkinkan peneliti untuk menjelaskan konteks dan makna, di balik peristiwa atau perilaku tertentu. Data Kualitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara dan survey di PT Fajar Benua Indopack Bogor.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber Data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian, sehingga dapat juga disebut sebagai data mentah. Pada penelitian ini, data primer didapat dari hasil wawancara, observasi dan penyebaran kuisioner tentang variabel yang diteliti yaitu Kepuasan Kerja dan *Intention to Quit* pada PT Fajar Benua Indopack Bogor.
2. Data Sekunder adalah data yang sudah ada dan diperoleh dari pihak lain, data tersebut akan digunakan peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku, internet serta data internal yang diberikan oleh PT Fajar Benua Indopack Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah penjabaran variabel-variabel penelitian secara lebih mendalam sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Pengukuran variabel ini dengan kuisioner yang dibuat berdasarkan indikator dimana responden membartikan pernyataan setuju menggunakan skala likert. Penelitian ini memiliki variabel independen dan dependen yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (Variabel X) yaitu Kepuasan Kerja. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi menjadi sebab perubahannya.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Variabel Y) yaitu *Intention to Quit* (ITQ). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketertarikan dengan pekerjaan sendiri 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki 3. Karyawan bertanggung jawab dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai 	Ordinal
	Kepuasan terhadap Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian Gaji terhadap tanggung jawab 2. Ketepatan waktu memperoleh Gaji 3. Kesempatan memperoleh kenaikan Gaji 	Ordinal
	Kepuasan terhadap Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemajuan karir karyawan di perusahaan 2. Peluang promosi perkerjaan terhadap karyawan 3. Karyawan yang berprestasi memiliki kesempatan untuk kenaikan jabatan 	Ordinal
	Kepuasan terhadap Atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mendapat dukungan dan motivasi yang baik dari atasan 2. Karyawan mendapat bantuan teknis dari atasan 3. Atasan mendengar kritik dan saran dari bawahannya 	Ordinal
	Kepuasan terhadap Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi terjalin baik dengan rekan kerja 2. Karyawan merasa senang bekerja sama dengan rekan kerja 3. Rekan kerja bekerja dengan tanggung jawab 	Ordinal
<i>Intention to Quit</i> (Y)	Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan 2. Berfikir untuk berhenti saat ada peluang lainnya 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		3. Fikiran untuk tidak hadir ke tempat kerja	
	Pencarian alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>)	1. Mencari pekerjaan atau kesempatan di perusahaan lain 2. Memiliki tawaran pekerjaan di tempat lain 3. Setelah mendapat pekerjaan lain, akan meninggalkan perusahaan	Ordinal
	Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>)	1. Memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dalam kurun waktu dekat 2. Berfikir pekerjaan lain lebih menarik 3. Berniat untuk keluar apabila hak-hak karyawan tidak terpenuhi	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan data yang hendak diteliti. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah populasi tahun 2023 pada perusahaan holding PT Fajar Benua Indopack Bogor terdapat 106 populasi.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor

Departement	Jumlah Karyawan
Compliance & Legal	1
Financial, Accounting & Tax	15
HLC	12
Supply Chain Management	40
Organization Performance Improvement	21
Product Manager	7
Project & Export	8
Sales Zona 1	2
Total	106

Sumber: Data internal PT Fajar Benua Indopack (2023)

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* Karyawan Pada PT Fajar Benua Indopack Bogor ini dilakukan dengan metode *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis pengambilan sampel acak sederhana atau *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2019) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik pengambilannya menggunakan alat Microsoft excel dengan formula *randbetween*, sampel dipilih secara acak sampai menemukan jumlah sampel dari hasil perhitungan rumus sampling. Penentuan jumlah sampel minimal yang mewakili populasi dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin. Untuk tingkat margin error yang digunakan dalam penentuan sampel adalah 5%.

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Ukuran Populasi

e = Nilai margin of error (besar kesalahan) dari ukuran populasi

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{106}{1 + 106 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106 (0,0025)}$$

$$n = 83,7$$

Dari perhitungan rumus slovin tersebut maka diperoleh hasil 83,7 yang dibulatkan menjadi 84, sehingga sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 84 karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam pengumpulan data primer dilakukan dengan penelitian lapangan secara langsung digunakan untuk memperoleh data atau informasi dengan mendatangi responden. Diantaranya dilakukan dengan:

a. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan cara menyebar daftar pernyataan yang bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack. Kemudian pernyataan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert

b. Wawancara

Wawancara yang dilakukan terhadap pihak yang berkepentingan yaitu dengan divisi bagian SDM untuk menggali informasi dan memperkuat data sekunder.

c. Observasi

Observasi merujuk pada pengamatan langsung terhadap suatu fenomena atau objek penelitian. Observasi dilakukan secara langsung di lapangan atau melalui pengamatan terhadap materi tertulis atau rekaman untuk mendapatkan informasi yang akurat.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Skala likert menurut Sugiyono sebagai berikut:

1. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
2. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.
3. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.3 Skala Likert

Pilihan	Skor Pernyataan Positif (+)	Skor Pernyataan Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2019)

2. Data Sekunder

Data sekunder atau studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data atau informasi secara tidak langsung yang bisa diperoleh dari data internal perusahaan, jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan dan internet, serta literatur dari penulis lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.7 Uji Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan suatu alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus *person product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai (r_{table}), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Rumus *person product moment* yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum ZYZ) - (\sum X)(\sum Y)}{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- n = Jumlah Responden
- x = Skor tiap butir untuk setiap responden
- y = Skor total yang diperoleh dari tiap responden
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
(Sugiyono, 2019)

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

- a. Uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X) dilakukan dengan 5 indikator yang dijabarkan melalui instrumen-instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 29. Metode yang digunakan adalah product moment dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	Rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan Terhadap Gaji				
1.	Saya memperoleh gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul	0,682	0,361	VALID
2.	Saya menerima gaji dengan tepat waktu	0,539	0,361	VALID
3.	Saya memiliki kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	0,496	0,361	VALID
Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri				
4.	Pekerjaan Saya sangat menarik	0,634	0,361	VALID
5.	Saya senang dengan pekerjaan Saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan Saya	0,663	0,361	VALID
6.	Saya puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan Saya dengan baik dan sesuai	0,687	0,361	VALID
Kepuasan Terhadap Promosi				
7.	Saya puas dengan kemajuan karir Saya di perusahaan ini	0,660	0,361	VALID
8.	Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0,678	0,361	VALID
9.	Jika Saya melakukan pekerjaan dengan baik, Saya akan dipromosikan	0,646	0,361	VALID
Kepuasan Terhadap Atasan				
10.	Saya senang karena atasan saya memberikan dukungan serta motivasi kepada Saya	0,749	0,361	VALID
11.	Saya senang karena atasan Saya memberikan bantuan dan solusi apabila Saya kesulitan dan menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	0,671	0,361	VALID

NO	PERNYATAAN	Rhitung	rtabel	Keterangan
12.	Saya senang karena atasan Saya mendengarkan kritik, saran serta masukan dari bawahannya	0,691	0,361	VALID
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja				
13.	Saya memiliki komunikasi serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja Saya	0,615	0,361	VALID
14.	Saya merasa senang bekerja dengan rekan-rekan kerja Saya	0,501	0,361	VALID
15.	Saya senang karena rekan kerja Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab	0,650	0,361	VALID

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa dari 15 pernyataan, semua pernyataan sudah dinyatakan valid karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,361.

- b. Uji validitas variabel *Intention to Quit* (Y) dilakukan dengan 3 indikator yang dijabarkan melalui instrumen-instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 29. Metode yang digunakan adalah product moment dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas *Variabel Intention to Quit*

NO	PERNYATAAN	Rhitung	rtabel	Keterangan
Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting)				
1.	Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan Saya saat ini	0,820	0,361	VALID
2.	Jika Saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat Saya bekerja maka Saya akan melakukannya	0,752	0,361	VALID
3.	Saya pernah berfikir untuk tidak hadir ke tempat kerja	0,689	0,361	VALID
Pencarian Alternatif Pekerjaan				
4.	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik	0,893	0,361	VALID
5.	Saya melakukan upaya untuk mencari pekerjaan lain	0,829	0,361	VALID

NO	PERNYATAAN	Rhitung	rtabel	Keterangan
6.	Setelah Saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, maka Saya akan meninggalkan perusahaan ini	0,838	0,361	VALID
Niat Untuk Keluar (Intention to Quit)				
7.	Saya Berniat untuk keluar dari perusahaan dalam kurun waktu satu atau dua tahun kedepan	0,800	0,361	VALID
8.	Saya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dibandingkan pekerjaan Saya	0,746	0,361	VALID
9.	Saya berniat keluar apabila hak-hak Saya tidak terpenuhi	0,611	0,361	VALID

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas variabel *Intention to Quit* menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan, semua pernyataan sudah dinyatakan valid karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,361.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan mahasiswa adalah dengan metode Cronbach Alpha.

Rumus Cronbach Alpha yang akan digunakan sebagai uji reabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum si^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

s_t^2 = Varians total

Kriteria:

Apabila nilai $\alpha > 0,7$ maka tingkat reliabilitas terpenuhi (*sufficient reliability*), namun apabila nilai $\alpha < 0,5$ maka realibilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan.

Terdapat kriteria reliabilitas, yaitu:

1. Apabila $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
 2. Apabila α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
 3. Apabila α antara $0,40 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
 4. Apabila $\alpha < 0,40$ maka reliabilitas rendah
- a. Uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 29. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	15

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,89 yang mana termasuk kedalam kriteria reliabilitas tinggi yang artinya instrumen variabel Kepuasan Kerja telah cukup reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

- b. Uji reliabilitas variabel *Intention to Quit* (Y) dengan menggunakan 3 indikator yang dijabarkan melalui 9 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 29. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Intention to Quit*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	9

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,91 yang mana termasuk kedalam kriteria reliabilitas tinggi yang artinya instrumen variabel *Intention to Quit* telah cukup reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah:

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi relative

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

2. Rata – rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Frekuensi Relative

$\sum xi$ = Jumlah x ke I sampai ke n

n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$skor\ ideal = skor\ tertinggi \times jumlah\ responden$$

$$Tanggapan\ Total\ Responden = \frac{Skor\ hasil\ penelitian}{Skor\ ideal} \times 100\%$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% - 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kriteria Interpretasi Hasil

Skala (%)	Jawaban	Interpretasi Variabel Kepuasan Kerja	Interpretasi Variabel <i>Intention to Quit</i>
0 - 20	Sangat tidak setuju	Sangat tidak baik	Sangat rendah
21 - 40	Tidak setuju	Tidak baik	Rendah
41 - 60	Netral	Cukup	Cukup tinggi
61 - 80	Setuju	Baik	Tinggi
81 - 100	Sangat setuju	Sangat baik	Sangat tinggi

Sumber: Riduwan dan Sunarto (2013)

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel independent (X) dan variabel dependen (Y) yang diteliti.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi agar dapat perkiraan yang efisien, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

1. Uji Normalitas Menurut Sugiyono (2019) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Sirnov Test*. Berikut ini adalah rumusnya:

$$KD = \frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

- n_1 = Jumlah Sampel yang Diperoleh
- n_2 = Jumlah Sampel yang Diharapkan

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan variabel dependen yaitu *Intention to Quit* dengan mencari nilai persamaan regresi. Rumus analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Nilai – nilai taksiran (*Intention to Quit*)

a = Harga konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Nilai variabel (kepuasan kerja)

e = Standar Error

(Sugiyono, 2019)

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai a di hitung dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus berikut:

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i - (\sum X_i)^2}$$

Pada dasarnya nilai r dapat bervariasi, jika nilai r sama dengan 1 atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel X dan variabel Y sangat kuat dan bernilai positif, dan apabila nilai r sama dengan 0 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah atau tidak ada hubungan, jika nilai r sama dengan -1 atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat tetapi bernilai negatif. Untuk penarikan besarnya koefisien dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Interval Koefisien Regresi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Cukup Kuat
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2019). Rumus yang digunakan adalah Coefficient Determination (CD) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat
 r^2 = Koefisien regresi

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase Kepuasan Kerja (X) dan *Intention to Quit* (Y).

3.8.5 Uji Hipotesis (t)

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian adanya signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

t = Nilai teoritis observasi
b = Koefisien arah regresi
Sb = Standar Deviasi
(Sugiyono, 2019)

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > a$, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Intention to Quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack.
2. Hasil pengujian hipotesis, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < a$, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Intention to Quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Fajar Benua Indopack Bogor

PT Fajar Benua Indopack Bogor merupakan bagian dari Fajar Benua Group yang merupakan perusahaan Indonesia yang berspesialisasi dalam solusi teknik inovatif seperti manufaktur, fabrikasi, layanan teknik, kontraktor EPC, dan layanan pengembangan sumber daya manusia & sistem informasi. PT Fajar Benua Indopack berlokasi di Jl. Raya Mayor Oking Jaya Atmaja No. 88, Cirimekar, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16917.

Perjalanan Fajar Benua Group diawali dengan berdirinya PT Fajar Benua Indopack pada tahun 1983. Setelah berjalan selama beberapa tahun sebagai perusahaan dagang produk Sealing, Sambungan Fleksibel, Fabrikasi, dan Isolasi Termal, PT Fajar Benua Indopack mengembangkan usahanya dengan melakukan Perjanjian Alih Teknologi dan *Joint Venture* dengan satu perusahaan asing. Menyusul kesuksesan pertama, kemudian lahirlah perusahaan lain dan bergabung dalam Grup Fajar Benua. Seiring dengan perkembangannya, PT Fajar Benua Indopack yang tadinya fokus sebagai perusahaan dagang dan distributor tunggal milik perusahaan sendiri kini telah bertransformasi menjadi perusahaan induk operasional dan penggerak bisnis.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT Fajar Benua Indopack Bogor

Visi dan misi perusahaan merupakan komponen penting yang menentukan arah dan tujuan perusahaan. Visi memberikan gambaran jangka panjang tentang apa yang ingin dicapai oleh perusahaan, sehingga menjadi sumber inspirasi bagi seluruh karyawan. Sementara itu, misi merumuskan langkah yang akan diambil untuk mencapai visi tersebut. PT Fajar Benua Indopack Bogor pun memiliki Visi dan juga Misi guna mencapai tujuan perusahaan yaitu sebagai berikut:

a. Visi

“Menjadi Rumah bagi Solusi yang Inovatif dan Istimewa”

“Home of Innovative and Distinguished Solutions”.

b. Misi

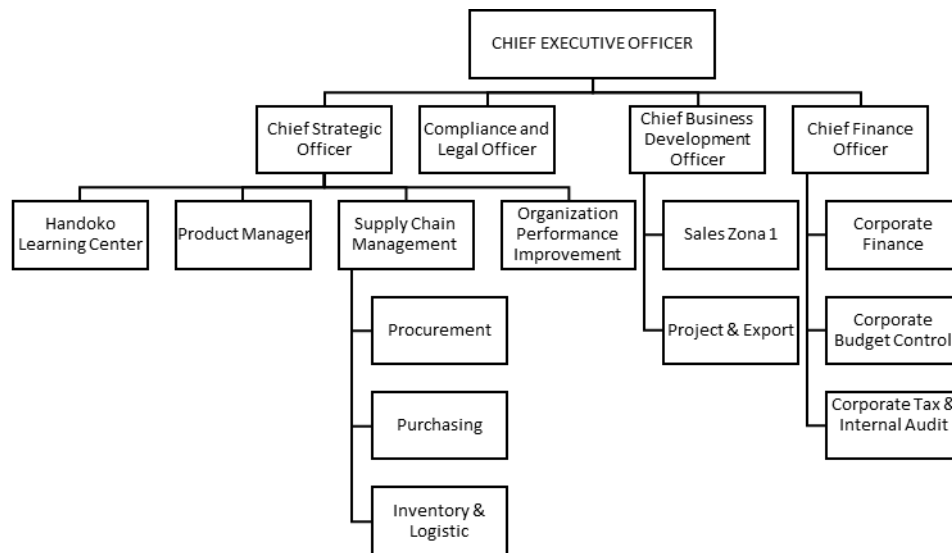
- “Membangun struktur holding yang tangguh untuk mengakomodir fungsi sebagai business enabler yang mengedepankan kepuasan pemangku”
“Build a Strong Holding Structure to Accommodate the Function as a Business Enabler that’s Puts Forward Stakeholder Satisfaction”.
- “Mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki karakter yang baik dan kompeten dalam memberikan solusi total kepada pelanggan dalam lingkungan kompetitif yang dinamis”

“Developing Human Resources that Process Good Characters and Are Competent in Providing Total Solution to Customers in a Dynamic Competitive Environment”.

- “Membangun kolaborasi dengan mengedepankan rantai nilai sebagai penyedia layanan prima”
“Building Collaboration by Prioritizing the Value Chain as a Service Excellence Provider”

4.1.3 Struktur Organisasi PT Fajar Benua Indopack Bogor

Struktur organisasi menunjukkan pemberian wewenang kepada setiap unit dalam perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja. Pada PT Fajar Benua Indopack Bogor adapun struktur organisasinya sebagai berikut:



Sumber: PT Fajar Benua Indopack Bogor, 2024

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Fajar Benua Indopack Bogor

Berikut adalah rincian tugas-tugas para karyawan pada holding perusahaan PT Fajar Benua Indopack Bogor:

1. *Chief Executive Officer* (CEO) memiliki tugas untuk memimpin perusahaan serta mengambil keputusan, dan mengatur agar visi dan misi dapat diimplementasikan dengan baik agar tujuan bisnis dapat tercapai.
2. *Chief Strategic Officer* (CSO) memiliki tugas untuk membantu CEO dalam menjalankan, mengembangkan, menjaga serta mengkomunikasikan rencana perusahaan.
3. *Handoko Learning Center* (HR) memiliki tugas untuk melakukan perencanaan bidang SDM, melakukan rekrutmen karyawan, memberikan *training and development*, serta menjaga relasi antar karyawan, serta pembagian gaji dan kompensasi.

4. *Product Manager* memiliki tugas untuk menganalisis kebutuhan customer, mengembangkan ide produk atau inovasi, serta sebagai advokat pelanggan.
5. *Supply Chain Management* memiliki tugas untuk memastikan bahan baku tercukupi, mengkoordinasikan kegiatan produksi, serta menjaga agar operasional perusahaan berjalan lancar.
6. *Organization Performance Improvement* memiliki tugas untuk mengoptimalkan sumber daya serta kinerja karyawan agar produktivitas meningkat.
7. *Compliance and legal officer* memiliki tugas untuk memastikan perusahaan menjalankan kegiatan bisnis sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.
8. *Chief Business Development Officer* memiliki tugas untuk mengembangkan, mengkoordinasikan serta implementasi target atau rencana yang disepakati perusahaan guna mengembangkan bisnis dan peluang profit baru.
9. *Sales Zona 1* memiliki tugas menawarkan produk perusahaan kepada calon konsumen, menjelaskan spesifikasi produk, serta mencari peluang pasar baru.
10. *Project and Export* memiliki tugas untuk menyiapkan dan memeriksa dokumen serta laporan kegiatan ekspor pada klien, menjual product kepada perusahaan atau konsumen asing dan melakukan komunikasi dan negosiasi dengan perusahaan asing.
11. *Chief Finance Officer* memiliki tugas untuk bertanggungjawab terhadap segala hal di bidang keuangan.
12. *Corporate Finance* memiliki tugas mengatur alokasi dana dan memaksimalkan nilai pemegang saham melalui perencanaan keuangan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
13. *Corporate Budget Control* memiliki tugas untuk menyusun managemet report tiap bulannya, memantau realisasi Budget serta meyiapkan dana untuk perhitungan insentif atau bonus.
14. *Corporate tax and internal audit* memiliki tugas untuk melakukan arsip perpajakan untuk seluruh unit bisnis, membayar dan melapor pajak tepat waktu, menyusun rencana audit tahunan, mengevaluasi pengendalian internal dan melakukan pemeriksaan dalam perusahaan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 84 Karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

4.2.1 Identitas Responden

Identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari umur, jenis kelamin, lama masa bekerja, dan status kepegawaian.

1. Karakteristik responden berdasarkan umur

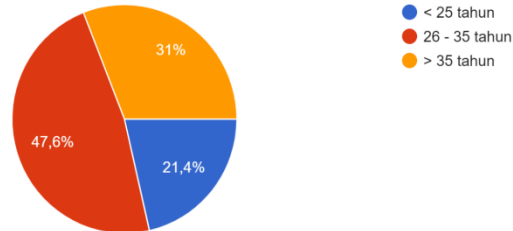
Berikut ini merupakan tabel yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	< 25 tahun	18	21,4%
2	25-35 tahun	40	47,6%
3	> 35 tahun	26	31%
Total		84	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Umur Responden
84 jawaban



Gambar 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui persentase responden berdasarkan umur pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor menunjukkan bahwa jumlah responden yang berumur dibawah 25 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 21,4%, lalu adapun responden yang berusia antara 26 tahun sampai 35 tahun berjumlah 40 responden dengan persentase 47,6%, sedangkan responden yang berusia diatas 35 tahun berjumlah 26 responden dengan persentase 31%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 26 sampai 35 tahun.

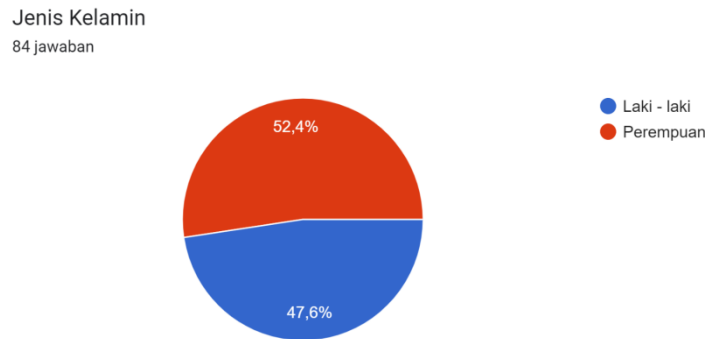
2. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Perempuan	44	52,40%
2	Laki-laki	40	47,60%
Total		84	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui persentase responden berdasarkan jenis kelamin pada PT Fajar Benua Indopack Bogor menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 responden dengan persentase 52,4% dan responden laki-laki sebanyak 40 responden dengan persentase 47,6%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin perempuan.

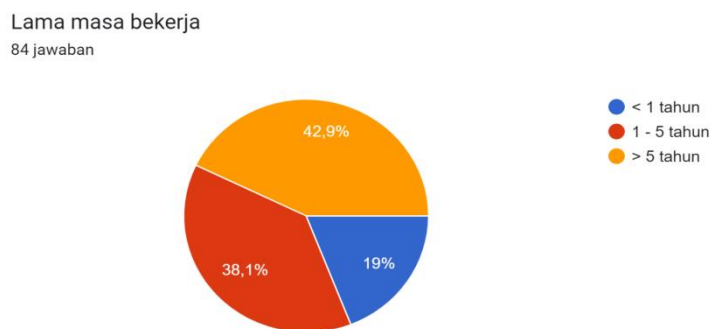
3. Karakteristik responden berdasarkan lama masa bekerja

Berikut ini merupakan tabel yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

No	Lama Masa Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 tahun	16	19,0%
2	1-5 tahun	32	38,1%
3	> 5 tahun	36	42,9%
Total		84	100%

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*



Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui persentase responden karyawan pada PT Fajar Benua Indopack Bogor menunjukkan bahwa responden dengan lama masa bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 19% lalu responden dengan lama masa bekerja 1-5 tahun berjumlah 32 orang persentase 38,1%. Kemudian jumlah responden yang bekerja diatas 5 tahun berjumlah 36 orang dengan persentase 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar pada tabel terdapat pada responden dengan lama masa bekerja diatas 5 tahun, namun mayoritas responden yang bekerja pada PT Fajar Benua Indopack rata rata memiliki lama masa bekerja kurang dari 5 tahun.

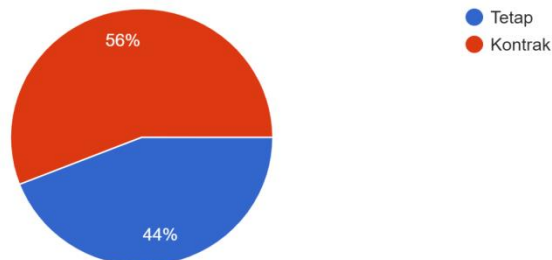
4. Karakteristik responden berdasarkan Status Kepegawaian
Berikut ini merupakan tabel yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Persentase
1	Tetap	37	44%
2	Kontrak	47	56%
Total		84	100%

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Status kepegawaian
84 jawaban



Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa dari seluruh sampel, 37 karyawan bersatus sebagai karyawan tetap dengan persentase sebesar 44%, sedangkan karyawan kontrak berjumlah 47 orang dengan persentase 56%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan kontrak.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack, yaitu variabel X dengan indikator Kepuasan

terhadap Gaji, Kepuasan terhadap Promosi, Kepuasan terhadap Atasan dan Kepuasan terhadap Rekan Kerja. Adapun variabel Y dengan indikator Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), Niat untuk keluar (*Intention to quit*). Gambaran indikator tersebut diperoleh melalui tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan skala Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

4.3.1.1 Kepuasan Kerja pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan atas pencapaian hasil kerja yang didapatkan. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yang diperoleh hasil kuesioner yang disebarkan kepada 84 responden dan diolah melalui tabel berikut:

1. Kepuasan terhadap Gaji

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya memperoleh Gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	6,0
Setuju	4	20	80	23,8
Netral	3	34	102	40,5
Tidak Setuju	2	24	48	28,6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
TOTAL		84	256	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 5 responden atau 6% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 20 responden atau 23,8% menjawab setuju, 34 responden atau 40,5% menjawab netral, 24 responden atau 28,6% menjawab tidak setuju, dan 1 responden atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya memperoleh Gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\% =$$

$$\frac{256}{420} \times 100\% = 61,0\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 61% tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan “Saya memperoleh Gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul”.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya menerima gaji dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	1,2
Setuju	4	2	8	2,4
Netral	3	2	6	2,4
Tidak Setuju	2	36	72	42,9
Sangat Tidak Setuju	1	43	43	51,2
TOTAL		84	134	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 1 responden atau 1,2% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 2 responden atau 2,4% menjawab setuju dan netral, 36 responden atau 42,9% menjawab tidak setuju, dan 43 responden atau 51,2% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya menerima Gaji dengan tepat waktu”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{134}{420} \times 100\% = 31,9\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 31,9% tersebut dapat disimpulkan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan “Saya menerima Gaji dengan tepat waktu”.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	6,0
Setuju	4	10	40	11,9
Netral	3	25	75	29,8
Tidak Setuju	2	41	82	48,8
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,6
TOTAL		84	225	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 5 responden atau 6% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 10 responden atau 11,9% menjawab setuju, 25 responden atau 29,8% menjawab netral, 41 responden atau 48,8% menjawab tidak setuju, dan 3 responden atau 3,6% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{225}{420} \times 100\% = 53,6\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 53,6% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden termasuk dalam kriteria netral atau cukup dengan pernyataan “Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji”.

2. Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan saya sangat menarik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	7,1
Setuju	4	33	132	39,3
Netral	3	29	87	34,5
Tidak Setuju	2	14	28	16,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,4
TOTAL		84	279	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 6 responden atau 7,1% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 33 responden atau 39,3% menjawab setuju, 29 responden atau 34,5% menjawab netral, 14 responden atau 16,7% menjawab tidak setuju, dan 2 responden atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Pekerjaan saya sangat menarik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor total tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{279}{420} \times 100\% = 66,4\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 66,4% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Pekerjaan saya sangat menarik”.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	7,1
Setuju	4	29	116	34,5
Netral	3	27	81	32,1
Tidak Setuju	2	16	32	19,0
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	7,1
TOTAL		84	265	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 6 responden atau 7,1% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 29 responden atau 34,5%

menjawab setuju, 27 responden atau 32,1% menjawab netral, 16 responden atau 19,0% menjawab tidak setuju, dan 6 responden atau 7,1% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan saya”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{265}{420} \times 100\% = 63,1\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 63,1% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan saya”.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan sesuai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	8,3
Setuju	4	28	112	33,3
Netral	3	20	60	23,8
Tidak Setuju	2	19	38	22,6
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	11,9
TOTAL		84	255	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 7 responden atau 8,3% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 28 responden atau 33,3% menjawab setuju, 20 responden atau 23,8% menjawab netral, 19 responden atau 22,6% menjawab tidak setuju dan 10 orang atau 11,9% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai”

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{255}{420} \times 100\% = 60,7\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 60,7% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan saya”.

3. Kepuasan terhadap Promosi

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya puas dengan kemajuan karir saya di perusahaan ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	1,2
Setuju	4	9	36	10,7
Netral	3	10	30	11,9
Tidak Setuju	2	43	86	51,2
Sangat Tidak Setuju	1	21	21	25,0
TOTAL		84	178	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 1 responden atau 1,2% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 9 responden atau 10,7% menjawab setuju, 10 responden atau 11,9% menjawab netral, 43 responden atau 51,2% menjawab tidak setuju dan 21 responden atau 25% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya puas dengan kemajuan karir saya di perusahaan ini”

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{178}{420} \times 100\% = 42,4\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 42,4% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden termasuk dalam kategori netral dengan pernyataan “Saya puas dengan kemajuan karir saya di perusahaan ini”.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	2,4
Setuju	4	14	56	16,7
Netral	3	18	54	21,4
Tidak Setuju	2	20	40	23,8
Sangat Tidak Setuju	1	30	30	35,7
TOTAL		84	190	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 2 responden atau 2,4% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 14 responden atau 16,7% menjawab setuju, 18 responden atau 21,4% menjawab netral, 20 responden atau 23,8% menjawab keterangan tidak setuju dan 30 responden atau 35,7% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan”

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{190}{420} \times 100\% = 45,2\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 45,2% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden termasuk dalam kategori netral dengan pernyataan “Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan”.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	3,6
Setuju	4	10	40	11,9
Netral	3	13	39	15,5
Tidak Setuju	2	46	92	54,8
Sangat Tidak Setuju	1	12	12	14,3
TOTAL		84	198	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 3 responden atau 3,6% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 10 responden atau 11,9% menjawab setuju, 13 responden atau 15,5% menjawab netral, 46 responden atau 54,8% menjawab keterangan tidak setuju dan 12 responden atau 14,3% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{198}{420} \times 100\% = 47,1\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 47,1% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden termasuk dalam kategori netral dengan pernyataan “Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan”.

4. Kepuasan terhadap Atasan

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	8,3
Setuju	4	30	120	35,7
Netral	3	33	99	39,3
Tidak Setuju	2	11	22	13,1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,6
TOTAL		84	279	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 7 responden atau 8,3% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 30 responden atau 35,7% menjawab setuju, 33 responden atau 39,3% menjawab netral, 11 responden atau 13,1% menjawab keterangan tidak setuju dan 3 responden atau 3,6% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya senang karena atasan saya memberikan dukungan serta motivasi kepada saya”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{279}{420} \times 100\% = 66,4\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 66,4% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden termasuk dalam kategori setuju dengan pernyataan “Saya senang karena atasan saya memberikan dukungan serta motivasi kepada saya”.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya senang karena atasan saya memberikan bantuan apabila saya kesulitan dan ada permasalahan dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	10,7
Setuju	4	24	96	28,6
Netral	3	37	111	44,0
Tidak Setuju	2	10	20	11,9
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	4,8
TOTAL		84	276	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 9 responden atau 10,7% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 24 responden atau 28,6% menjawab setuju, 37 responden atau 44% menjawab netral, 10 responden atau 11,9% menjawab keterangan tidak setuju dan 4 responden atau 4,8% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya senang karena atasan saya memberikan bantuan apabila saya kesulitan dan ada permasalahan dalam pekerjaan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{276}{420} \times 100\% = 65,7\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 65,7% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden

termasuk dalam kategori setuju dengan pernyataan “Saya senang karena atasan saya memberikan bantuan apabila saya kesulitan dan ada permasalahan dalam pekerjaan”.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya senang karena atasan saya mendengarkan kritik, saran serta masukan dari bawahannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	9,5
Setuju	4	20	80	23,8
Netral	3	20	60	23,8
Tidak Setuju	2	19	38	22,6
Sangat Tidak Setuju	1	17	17	20,2
TOTAL		84	235	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 8 responden atau 9,5% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 20 responden atau 23,8% menjawab setuju, 20 responden atau 23,8% menjawab netral, 19 responden atau 22,6% menjawab keterangan tidak setuju dan 17 responden atau 20,2% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya senang karena atasan saya mendengarkan kritik, saran serta masukan dari bawahannya”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{235}{420} \times 100\% = 56\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 56% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden termasuk dalam kategori netral dengan pernyataan “Saya senang karena atasan saya mendengarkan kritik, saran serta masukan dari bawahannya”.

5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya memiliki komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	21,4
Setuju	4	20	80	23,8
Netral	3	22	66	26,2
Tidak Setuju	2	14	28	16,7
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	11,9
TOTAL		84	274	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 18 responden atau 21,4% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 20 responden atau 23,8% menjawab setuju, 22 responden atau 26,2% menjawab netral, 14 responden atau 16,7%

menjawab keterangan tidak setuju dan 10 responden atau 11,9% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya memiliki komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{274}{420} \times 100\% = 62,5\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 62,5% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden termasuk dalam kategori setuju dengan pernyataan “Saya memiliki komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya”.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	15,5
Setuju	4	15	60	17,9
Netral	3	27	81	32,1
Tidak Setuju	2	19	38	22,6
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	11,9
TOTAL		84	254	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 13 responden atau 15,5% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 15 responden atau 17,9% menjawab setuju, 27 responden atau 32,1% menjawab netral, 19 responden atau 22,6% menjawab keterangan tidak setuju dan 10 responden menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya merasa senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{254}{420} \times 100\% = 60,5\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 60,5% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Saya merasa senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya”.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya senang karena Rekan kerja saya bekerja dengan penuh tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	11,9
Setuju	4	20	80	23,8
Netral	3	30	90	35,7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Tidak Setuju	2	16	32	19,0
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	9,5
TOTAL		84	260	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 10 responden atau 11,9% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 20 responden atau 23,8% menjawab setuju, 30 responden atau 35,7% menjawab netral, 16 responden atau 19% menjawab keterangan tidak setuju dan 8 responden atau 9,5% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya senang karena Rekan kerja saya bekerja dengan penuh tanggung jawab”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{260}{420} \times 100\% = 61,9\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 61,9% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Saya senang karena Rekan kerja saya bekerja dengan penuh tanggung jawab”.

Tabel 4.20 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	Rata-rata peritem	Rata-rata perindikator
Kepuasan terhadap Gaji			
1.	Saya memperoleh gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul	61%	48,83%
2.	Saya menerima gaji dengan tepat waktu	31,9%	
3.	Saya memiliki kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	53,6%	
Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri			
4.	Pekerjaan Saya sangat menarik	66,4%	63,4%
5.	Saya senang dengan pekerjaan Saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan Saya	63,1%	
6.	Saya puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan Saya dengan baik dan sesuai	60,7%	
Kepuasan terhadap Promosi			

NO	Pernyataan	Rata-rata peritem	Rata-rata perindikator
7.	Saya puas dengan kemajuan karir Saya di perusahaan ini	42,4%	44,9%
8.	Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	45,2%	
9.	Jika Saya melakukan pekerjaan dengan baik, Saya akan dipromosikan	47,1%	
Kepuasan terhadap Atasan			
10.	Saya senang karena atasan saya memberikan dukungan serta motivasi kepada Saya	66%	63%
11.	Saya senang karena atasan Saya memberikan bantuan dan solusi apabila Saya kesulitan dan menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	65,7%	
12.	Saya senang karena atasan Saya mendengarkan kritik, saran serta masukan dari bawahannya	56%	
Kepuasan terhadap Rekan Kerja			
13.	Saya memiliki komunikasi serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja Saya	65,2%	62,5%
14.	Saya merasa senang bekerja dengan rekan-rekan kerja Saya	60,5%	
15.	Saya senang karena rekan kerja Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab	61,9%	
Rata-rata		56,5%	

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Berdasarkan tabel tersebut, rata-rata tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja memperoleh nilai sebesar 56,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor termasuk dalam kategori cukup, dapat dikatakan juga jumlah tersebut masih cukup jauh dari nilai rata-rata kepuasan kerja yang baik. Nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri” sebesar 63,4% yang menunjukkan karyawan relative puas dengan hasil kerja dan kemampuannya dalam bekerja. Namun adapun

hasil rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator “Kepuasan terhadap Promosi” dengan rata-rata 44,9% dan “Kepuasan terhadap gaji” dengan rata-rata 48,83% yang menunjukkan bahwa karyawan menginginkan perusahaan untuk memperbaiki sistem pengupahan atau gaji serta meningkatkan peluang kemajuan karir dan promosi karyawan.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Kepuasan Kerja menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS 29 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
JS	84	36	26	62	42.35	8.052	64.831
Valid N (listwise)	84						

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 42,35. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Fajar Benua Indopack Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik tersebut dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jml\ pernyataan) + skor\ tertinggi\ (jml\ pernyataan)}{2}$$

$$skor\ teoritis = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 42,35 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $42,35 < 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kepuasan kerja pada PT Fajar Benua Indopack kurang baik.

4.3.1.2 *Intention to Quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor

Untuk mengetahui *Intention to Quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor digunakan kuesioner yang berpatokan pada indikator dari variabel tersebut. Hasil dari kuisisioner ini digunakan guna mengetahui gambaran dan tingkat turnover karyawan melalui tanggapan para responden. Adapun hasil tanggapan responden sebagai berikut:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	25,0
Setuju	4	46	184	54,8
Netral	3	13	39	15,5
Tidak Setuju	2	3	6	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
TOTAL		84	335	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 21 responden atau 25% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 46 responden atau 54,8% menjawab setuju, 13 responden atau 15,5% menjawab netral, 3 responden atau 3,6% menjawab keterangan tidak setuju dan 1 responden atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan tersebut.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{335}{420} \times 100\% = 79,8\%$$

Artinya menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 79,8% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini”.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	33,3
Setuju	4	39	156	46,4
Netral	3	16	48	19,0
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
TOTAL		84	346	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 28 responden atau 33,3% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 39 responden atau 46,4% menjawab setuju, 16 responden atau 19% menjawab netral dan 1 responden atau 1,2% menjawab keterangan tidak setuju pada pernyataan tersebut.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{346}{420} \times 100\% = 82,4\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 82,4% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sangat setuju dengan pernyataan “Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya”.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	14,3
Setuju	4	24	96	28,6
Netral	3	31	93	36,9
Tidak Setuju	2	15	30	17,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,4
TOTAL		84	281	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 12 responden atau 14,3% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 24 responden atau 28,6% menjawab setuju, 31 responden atau 36,9% menjawab netral, 15 responden atau 17,9% menjawab keterangan tidak setuju dan 2 responden atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan tersebut.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{281}{420} \times 100\% = 66,9\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 66,9% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Saya pernah berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja”.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	29,8
Setuju	4	41	164	48,8
Netral	3	17	51	20,2
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
TOTAL		84	342	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 25 responden atau 29,8% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 41 responden atau 48,8% menjawab setuju, 17 responden atau 20,2% menjawab netral, dan 1 responden atau 1,2% menjawab keterangan tidak setuju pada pernyataan tersebut.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{342}{420} \times 100\% = 81,4\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 81,4% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik”.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya melakukan upaya untuk mencari pekerjaan lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	22,6
Setuju	4	34	136	40,5
Netral	3	25	75	29,8
Tidak Setuju	2	6	12	7,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
TOTAL		84	318	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 19 responden atau 22,6% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 34 responden atau 40,5% menjawab setuju, 25 responden atau 29,8% menjawab netral dan 6 responden atau 7,1% menjawab keterangan tidak setuju pada pernyataan tersebut.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{318}{420} \times 100\% = 75,7\%$$

Artinya menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 75,7% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Saya melakukan upaya untuk mencari pekerjaan lain”.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya melakukan upaya untuk mencari pekerjaan lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	42,9
Setuju	4	34	136	40,5
Netral	3	13	39	15,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
TOTAL		84	357	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 36 responden atau 42,5% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 34 responden atau 40,5% menjawab setuju, 13 responden atau 15,5% menjawab netral dan 1 responden atau 1,2% menjawab keterangan tidak setuju pada pernyataan tersebut.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{357}{420} \times 100\% = 85\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 85% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Setelah saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini”.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya berniat untuk keluar dalam kurun waktu satu atau dua tahun kedepan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	22,6
Setuju	4	27	108	32,1
Netral	3	31	93	36,9
Tidak Setuju	2	7	14	8,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
TOTAL		84	310	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 19 responden atau 22,6% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 27 responden atau 32,1% menjawab setuju, 31 responden atau 36,9% menjawab netral dan 7 responden atau 8,3% menjawab keterangan tidak setuju pada pernyataan tersebut.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{310}{420} \times 100\% = 73,8\%$$

Jadi menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 73,8% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Saya merasa senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya”.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dibandingkan pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	15,5
Setuju	4	26	104	31,0
Netral	3	36	108	42,9
Tidak Setuju	2	9	18	10,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
TOTAL		84	295	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 13 responden atau 15,5% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 26 responden atau 31% menjawab setuju, 36 responden atau 42,9% menjawab netral dan 9 responden atau 10,7% menjawab keterangan tidak setuju pada pernyataan tersebut.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{295}{420} \times 100\% = 70,2\%$$

Artinya menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 70,2% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden setuju dengan pernyataan “Saya berniat untuk keluar dalam kurun waktu satu atau dua tahun kedepan”.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya berniat keluar apabila hak-hak saya tidak terpenuhi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	45,2
Setuju	4	32	128	38,1
Netral	3	10	30	11,9
Tidak Setuju	2	3	6	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
TOTAL		84	355	100,0

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 38 responden atau 45,2% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 32 responden atau 38,1%

menjawab setuju, 10 responden atau 11,9% menjawab netral, 3 responden atau 3,6% menjawab keterangan tidak setuju dan 1 responden atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan tersebut.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\frac{355}{420} \times 100\% = 84,5\%$$

Artinya menurut kriteria interpretasi hasil, dari perhitungan tanggapan total responden dengan jumlah 84,5% tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya berniat keluar apabila hak-hak saya tidak terpenuhi”.

Tabel 4.31 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Intention to Quit

NO	Pernyataan	Rata-rata peritem	Rata-rata perindikator
<i>Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting)</i>			
1.	Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan Saya saat ini	78,8%	76,03%
2.	Jika Saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat Saya bekerja maka Saya akan melakukannya	82,4%	
3.	Saya pernah berfikir untuk tidak hadir ke tempat kerja	66,9%	
<i>Pencarian Alternatif Pekerjaan (Intention to search for alternatives)</i>			
4.	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik	81,4%	80,7%
5.	Saya melakukan upaya untuk mencari pekerjaan lain	75,7%	
6.	Setelah Saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, maka Saya akan meninggalkan perusahaan ini	85,0%	
<i>Niat Untuk Keluar (Intention to Quit)</i>			
7.	Saya Berniat untuk keluar dari perusahaan dalam kurun waktu satu atau dua tahun kedepan	73,8%	76,2%
8.	Saya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dibandingkan pekerjaan Saya	70,2%	
9.	Saya berniat keluar apabila hak-hak Saya tidak terpenuhi	84,5%	
Rata-rata		77,6%	

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Berdasarkan tabel tersebut, rata-rata tanggapan responden pada variabel *Intention to Quit* memperoleh nilai sebesar 77,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa

Intention to Quit pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Pencarian Alternatif Pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)” sebesar 80,7%. Adapun hasil rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator “Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)” dengan rata-rata 76,03% dimana angka ini pun juga termasuk pada kriteria yang tinggi. Artinya karyawan pada PT Fajar Benua Indopack Bogor memiliki niat untuk keluar yang tinggi terutama apabila mendapatkan peluang atau pekerjaan lain yang lebih baik.

Tabel 4.32 Hasil Deskriptif Variabel *Intention to Quit*

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
ITQ	84	23	22	45	34.99	5.596	31.313
Valid N (listwise)	84						

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empiric *Intention to Quit* berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 34,99. Untuk mengetahui *Intention to Quit* pada PT Fajar Benua Indopack Bogor, maka hasil dari rata-rata empiric tersebut dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jml pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jml pernyataan)}}{2}$$

$$\text{skor teoritis} = \frac{1(9) + 5(9)}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 34,99 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $34,99 > 27$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel *Intention to Quit* pada PT Fajar Benua Indopack tinggi.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Analisis dalam penelitian ini akan diproses menggunakan perangkat SPSS 29 untuk mempermudah perhitungan statistik. Keputusan diambil berdasarkan kriteria berikut:

- Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $< 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.33 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		84	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.20404355	
Most Extreme Differences	Absolute	.057	
	Positive	.057	
	Negative	-.038	
Test Statistic		.057	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.730	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.718
		Upper Bound	.741

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Seperti yang dapat dilihat dari tabel hasil SPSS tersebut, nilai signifikansi sebesar $0,730 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun dalam Uji Heterokedastisitas menggunakan Uji Gletser, Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika nilai sig $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai sig $< 0,05$ terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.34 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.889	1.720		1.098	.275
	Kepuasan Kerja	.056	.040	.153	1.406	.163

a. Dependent Variable: Ads_Res

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,163 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam data ini atau disebut terjadi homoskedastisitas dan dapat digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linear sederhana.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah metode yang digunakan untuk menilai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya yang dimana pada penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja (X) dan variabel *Intention to Quit* (Y). Berikut hasil perhitungan regresi linear sederhana menggunakan perangkat SPSS:

Tabel 4.35 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.806	3.076		14.892	<,001
	Kepuasan Kerja	-.255	.071	-.368	-3.579	<,001

a. Dependent Variable: Intention to Quit

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Dapat dilihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai konstanta yang didapat sebesar 45,806 dan koefisien regresi sebesar -0,225. Maka berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 45,806 + (-0,255)X$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

- a = Nilai Y ketika X = 0 (nilai konstan)
 b = Angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.
 X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Nilai konstanta (a) adalah 45,806 yang berarti apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka nilai *intention to quit* nya adalah sebesar 45,806. Kemudian nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b) adalah -0,225 yang berarti setiap adanya peningkatan pada kepuasan kerja sebanyak 1% maka tingkat *intention to quit* karyawan akan menurun sebanyak 0,225 yang dimana artinya bahwa Kepuasan kerja (X) berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* (Y).

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*r square*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel kepuasan kerja (*independent*) terhadap variabel (*dependent*). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.36 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.429	2.356

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai R Square (r^2) sebesar 0,436 atau 43,6%. Hal ini berarti 43,6% variabel *Intention to Quit* dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,4% dijelaskan oleh beberapa faktor yang lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh atau signifikansi antara variabel kepuasan kerja (*independent*) dengan variabel *intention to Quit* (*dependent*). Berikut adalah hasil uji t dalam menguji bagaimana korelasi antara kepuasan kerja dengan *intention to quit*.

Mencari t tabel:

$$\begin{aligned}
 t &= t(\alpha; (df = n-k)) \\
 &= t(0,05; (84-2)) \\
 &= t(0,05; 82) \\
 &= 1,66365
 \end{aligned}$$

Tabel 4.37 Hasil Uji Hipotesis (t)

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	45.806	3.076		14.892
	Kepuasan Kerja	-.255	.071	-.368	-3.579
					Sig.
					<,001
					<,001

a. Dependent Variable: Intention to Quit

Sumber: *Data Primer, diolah 2024*

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui nilai t sebesar -3.579 dan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit*

Diketahui nilai signifikansi $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai t hitung sebesar $3.579 > t$ tabel (1,66365), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit*.

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Penelitian

4.4.1 Kepuasan Kerja Pada PT Fajar Benua Indopack Bogor

Berdasarkan pengolahan data kuisioner pada responden PT Fajar Benua Indopack Bogor diperoleh hasil bahwa karakteristik responden dilihat dari data identitas responden berdasarkan umur didominasi umur 25 sampai 35 tahun atau disebut generasi milenial dengan persentase 47,6% atau sebanyak 40 responden. Dalam Sandi and Erlin (2023) Generasi milenial cenderung ingin sering berganti pekerjaan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja bagi generasi milenial memiliki pengaruh paling nyata terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk pindah. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah. Artinya, pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap *intention to quit* pada generasi milenial.

Selain generasi milenial, terdapat pula generasi Z yang memiliki kemiripan yaitu generasi ini juga cenderung menyukai berpindah pindah kerja dengan berbagai alasan. Menurut Wijoyo dalam Kusumawati et al (2021) generasi Y atau milenial dan generasi Z tidak segan untuk meninggalkan pekerjaannya apabila merasa kurang puas terhadap pekerjaannya ataupun terdapat sesuatu dalam perusahaan tersebut yang tidak sesuai dengan yang diharapkannya.

Berbeda dengan generasi X atau *boomers*, dalam Chandra et al (2015) menyebutkan bahwa generasi X merupakan generasi yang memiliki komitmen dan

loyalitas yang cenderung tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Bahkan generasi X cenderung lebih memilih pekerjaan dan mengorbankan kepentingan yang bersifat pribadi, selain itu generasi X atau boomers pun cenderung memiliki ekspektasi yang lebih rendah pada perusahaan sehingga tidak mudah merasa kurang puas dan biasanya memiliki masa kerja yang panjang di suatu perusahaan berbeda dengan generasi Y dan Z.

Dari hasil penelitian pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor diperoleh bahwa mayoritas karyawan didominasi oleh generasi Y atau milenial dan generasi Z dengan total responden 58 yaitu dengan total persentase 69% dari keseluruhan sampel yaitu 84 responden. Dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan cenderung memiliki keinginan untuk berpindah pindah pekerjaan yang tinggi dan mencari kesempatan pekerjaan yang lebih baik apabila tidak memperoleh kepuasan kerja seperti yang diharapkannya.

Adapun hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja rata-rata tanggapan responden memperoleh nilai sebesar 56,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor termasuk dalam kategori cukup, dapat dikatakan juga jumlah tersebut masih cukup jauh dari nilai rata-rata kepuasan kerja yang baik. Nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri” sebesar 63,4% yang menunjukkan karyawan relatif puas dengan hasil kerja dan kemampuannya dalam bekerja. Namun adapun hasil rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator “Kepuasan terhadap Promosi” dengan rata-rata 44,9% dengan rata-rata per item terendah pada indikator promosi terdapat pada pernyataan “Saya puas dengan kemajuan karir saya di perusahaan ini” dengan rata-rata 42,4% dan pada indikator “Kepuasan terhadap gaji” dengan rata-rata 48,83%, dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya menerima gaji tepat waktu” yaitu 31,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menginginkan perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki sistem pengupahan atau gaji serta meningkatkan peluang kemajuan karir dan promosi karyawan agar karyawan bersemangat bekerja serta dapat loyal pada perusahaan.

4.4.2 *Intention to Quit* Pada PT Fajar Benua Indopack Bogor

Berdasarkan pengolahan data kuisioner pada responden PT Fajar Benua Indopack Bogor diperoleh hasil bahwa pada variabel *intention to quit* rata-rata tanggapan responden memperoleh nilai sebesar 77,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa *intention to quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor termasuk dalam kategori tinggi, dapat dikatakan juga jumlah tersebut masih cukup jauh dari nilai rata-rata kepuasan kerja yang baik. Nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Pencarian Alternatif Pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)” sebesar 80,7%. Adapun hasil rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator “Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)” dengan rata-rata 76,03% dimana angka ini pun juga termasuk pada kriteria yang tinggi. Artinya karyawan pada PT Fajar

Benua Indopack Bogor memiliki niat untuk keluar yang tinggi terutama apabila mendapatkan peluang atau pekerjaan lain yang lebih baik, oleh karena itu hal ini harus diperhatikan perusahaan agar karyawan betah dan loyal untuk bekerja di perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Pada Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor

Hasil uji hipotesis (t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja dengan *intention to quit*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X) sebesar -3.579 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,66365 yang dimana artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai signifikansi sebesar $<0,001$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* pada karyawan PT. Fajar Benua Indopack Bogor adalah benar dan terbukti.

Adapun nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,436 atau 43,6%. Hal ini berarti 43,6% variabel *Intention to Quit* dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat diterangkan dalam penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 45,806 + (-0,255) X$ menunjukkan bahwa nilai variabel kepuasan kerja (X) sebesar -0,255, apabila terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja (X) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan penurunan variabel *intention to quit* (Y) sebesar 0,255, yang dimana artinya terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *intention to quit*.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu dan Kartika (2021), Fitriyah dan Djastuti (2020) dan Putra (2022), yang menyatakan kepuasan kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* (Y) pada karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan tercapai dengan baik maka akan berpengaruh terhadap penurunan *intention to quit* karyawan, yaitu karyawan menjadi loyal untuk bekerja di perusahaan begitupun sebaliknya. Adapun penelitian Sandi and Erlin (2023) yang menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja berdampak langsung negatif terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*). Ada pengaruh langsung negatif yang signifikan, dengan koefisien jalur kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar -0,162. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk pindah. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lainnya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit Pada Karyawan PT. Fajar Benua Indopack Bogor sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif dari rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja sebesar 56,4%. Nilai rata rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri” sebesar 63,4%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden terendah berada pada indikator “Kepuasan terhadap Promosi” dengan rata-rata 44,9%. Nilai rata rata per item terendah pada indikator promosi terdapat pada pernyataan “Saya puas dengan kemajuan karir saya di perusahaan ini” dengan rata rata 42,4%, adapun indikator terendah lainnya yaitu “Kepuasan terhadap gaji” dengan rata-rata 48,83%, pada sub indikator atau pernyataan dari kuisioner, rata rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya menerima gaji tepat waktu” yaitu dengan nilai 31,9%.
2. Hasil analisis deskriptif dari rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *intention to quit* rata rata tanggapan responden memperoleh nilai sebesar 77,6%. Tanggapan responden tertinggi berada pada indikator “Pencarian Alternatif Pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)” sebesar 80,7%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden terendah berada pada indikator “Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)” dengan rata-rata 76,03%
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* karyawan pada PT. Fajar Benua Indopack Bogor. Berdasarkan uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 45,806 + (-0,225)X$, dimana nilai konstanta (a) adalah 45.806 yang berarti apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka nilai *intention to quit* nya adalah sebesar 45,806. Kemudian nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b) adalah -0,225 yang berarti setiap adanya peningkatan pada kepuasan kerja sebanyak 1% maka tingkat *intention to quit* karyawan akan menurun sebanyak 0,255 yang dimana artinya bahwa Kepuasan kerja (X) berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* (Y) dan Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,436 atau 43,6%. Hal ini berarti 43,6% variabel *Intention to Quit* dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat diterangkan dalam penelitian

4. ini. Pada pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.579 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,66365 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar $<0,001$ yang lebih kecil dari 0,005. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to quit* (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran yang dapat dipertimbangkan bagi instansi terkait dan penelitian berikutnya, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis Kepuasan kerja karyawan pada PT. Fajar Benua Indopack Bogor menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum tercapai dengan baik karena masih termasuk pada kategori cukup, terutama pada indikator dengan hasil analisis terendah seperti “kepuasan terhadap promosi”, terutama pada pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu “Saya puas dengan kemajuan karir Saya di perusahaan ini”, dapat diartikan bahwa karyawan merasa jenjang karir pada perusahaan PT Fajar Benua Indopack Bogor dirasa kurang menjanjikan. Oleh karena itu saran yang dapat peneliti berikan yaitu agar perusahaan dapat memberikan kesempatan terbuka kepada karyawan khususnya karyawan kontrak agar bisa menjadi karyawan tetap agar karyawan merasa ada kemajuan karir yang menjanjikan di perusahaan, serta apresiasi pemberian promosi kepada karyawan yang memiliki prestasi serta konsisten mencapai target kerja. Selain itu, adapun pada indikator “kepuasan terhadap gaji” dimana terdapat pernyataan dengan nilai rata rata per item terendah dari seluruh pernyataan yaitu “Saya menerima gaji dengan tepat waktu”, sebaiknya dilakukan komunikasi yang jelas dan terbuka dengan karyawan tentang proses penggajian dan kondisi keuangan perusahaan sehingga dapat membantu mengurangi kecemasan para karyawan. Diperlukan juga perhatian khusus untuk memperbaiki manajemen internal serta bagian keuangan perusahaan agar karyawan dapat memperoleh gaji dengan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan, diharapkan untuk kedepannya perusahaan juga memiliki antisipasi dana penggajian darurat agar dapat meminimalisir masalah yang timbul ketika ada situasi yang darurat.
2. Berdasarkan hasil analisis *intention to quit* pada karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor termasuk dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan pada rata rata tanggapan responden sebesar 77,6%, hal tersebut terjadi karena perusahaan belum berhasil mewujudkan kepuasan kerja pada karyawannya terutama pada beberapa indikator. Sehubungan juga pernyataan dengan nilai rata rata tertinggi yaitu “Setelah Saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, maka saya akan meninggalkan perusahaan ini” dimana karyawan cenderung merasa perusahaan belum memberikan *feedback* yang baik untuk karyawannya. Oleh

karena itu untuk bahan pertimbangan serta masukan dari peneliti perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya terutama pada aspek kepuasan terhadap promosi atau kemajuan karir karyawan dan pemberian gaji agar meminimalisir tingkat *intention to quit* atau niat untuk keluar karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih luas tentang variabel kepuasan kerja maupun menambah variabel lain diluar penelitian yang berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih mendalam, diharapkan juga untuk memperluas objek maupun jumlah sampel karena ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada bagian holding perusahaan PT Fajar Benua Indopack Bogor sehingga hasil penelitian ini terbatas generalisasinya, dengan begitu pada penelitian yang akan datang akan menjadi lebih baik, akurat serta dapat menjadi referensi yang lebih relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, S. (2022). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Intention to Leave.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(2): 2744–49.
- Ansori. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung.” *Jurnal SOLMA* 10(01). <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/solma>.
- Antari, N.L.S. (2019). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 11(1): 51–66.
- Ayu, D.P., and Ria C.K. (2021). “Pengaruh Person-Environment Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pegawai.” *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo* 7(2): 175.
- Bagaskoro, V., and Suhana. (2022). “Upaya Mengurangi Turnover Intention Melalui Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional.” *Jurnal Manajemen: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(1): 1104–14.
- Chandra, D.K., et al. (2015). “Kepuasan Kerja Generasi X Dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Mandiri Palembang.” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 12–22.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management*. 16th ed. New York: Pearson Education.
- Ezra, R.F., et al. (2019). “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang.” *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha* 01(01): 183–91.
- Fitria, L., and Roekhudin B.H. (2017). “Effect of Job Satisfaction and Perception of Work Opportunities to Turnover Intention with Organization Commitment as Intervening Variables.” *RJOAS*: 167–78.
- Fitriyah, F., and Indi, D. (2020). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kontrak Psikologis Terhadap Intention To Quit Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Steel, Tbk).” *Jurnal Bisnis Strategi* 29(2): 163–71.
- Fu’ad, E.N., and Evendy, H. (2019). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intention To Quit Karyawan.” *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 16(2).

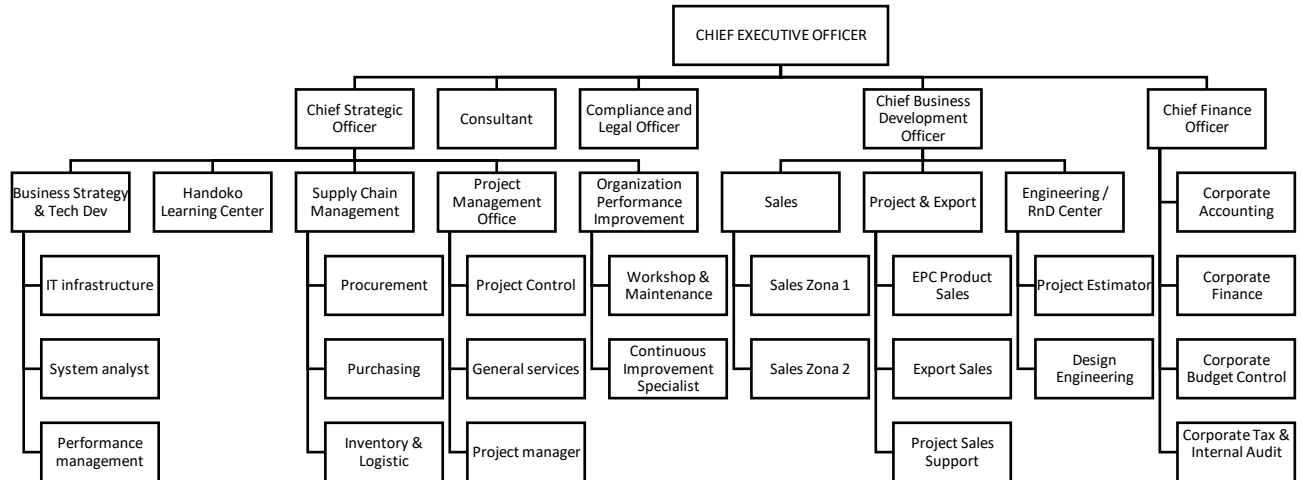
- Ghozali, and Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyat, Y., et al. (2021). “Managing Work Attitudes and Retention Strategy of Millennials Employee.” *Polish Journal of Management Studies* 23(2): 165–79.
- Hadiyat, Y., et al. (2020). “Organizational Commitment and Intention to Quit of HR Practitioners: A Study from Indonesia.” : 14–16.
- Handoko. (2020). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husniah, S., et al. (2022). “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo.” *YUME : Journal of Management* 5(3): 106–20.
- Ihwanti, R., and Gunawan C. (2023). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan.” *Pijar Studi Manajemen dan Bisnis* 2(2): 51–59. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>.
- Intan. (2021). “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.” *Diponegoro Journal Of Manajement* 1: 1–13.
- Jatmiko, W., and Silvianita, A. (2021). “Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bogor.” *eProceedings of Management* 8(6): 8632–46.
- Joarder, M.H.R. (2019). “The Role of HRM Practices in Predicting Faculty Turnover Intention: Empirical Evidence from Private Universities in Bangladesh.” *The South East Asian Journal of Management* 5(2).
- Karomah. (2020). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X.” *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 2, 2020* 17: 58–70.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*. 1st, cet ke-ed. Depok: Rajawali Pers.
- Kusumawati, E., et al. (2021). “Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z.” *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi* 2(02): 100–111.
- Lubis, A.P., and Setiawati, C.I. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Dagang Pratama (Kecamatan Stabat, Sumatera Utara) the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance At Pratama Trading Unit (Sub Stabat, North Sumatra).”

- Dameria, L., and Ekawati, S. (2022.) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)* 3(02): 417–26.
- Maharani, K.D., and Soetjningsih, C.H. (2019). “Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Locus of Control Pada Karyawan Di BPR Kembang Parama Magelang.” *Jurnal Psikologi* 17(1985): 20–25.
- Purba, D.C., et al. (2019). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Republik Indonesia Cabang Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(1): 841–50.
- Rahmadhani, L.A., and Mulyana, O.P. (2022). “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X.” *Jurnal Penelitian Psikologi* 13(3): 1576–80.
- Riskawati, et al. (2023). “Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 7(1): 60–71.
- Robbins, S.P, and T.A Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandi, H.H., and Erlin, N.A. (2023). “Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial.” *JCS (Journal of Comprehensive Science)* 2(3): 832–41.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Motivasi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta. (2019). “Pentingnya Kepuasan Kerja.” *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 16(2): 63–75.
- Supomo, and Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Susanti, D., and Halilah, L. (2019). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit (Studi Pada CV Rabbani Asysa).” *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* 10(1): 1036–45.
- Tampubolon, R., et al. (2019). “Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasional Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bogor.” *Magma* Vol 4 No 1: 45–64.
- Waskito, M., and Ayu R.P. (2021). “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha

- Contrindo.” *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4(1): 111–22.
- Yanti, N.P.D., and Trianasari. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Brits Resort Lovina.” *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 4(2): 115–22.
- Rully, T., et al. (2023). “Big Five Personality Traits Among Lecturers and Job Satisfaction: A Case Study of Private Universities in Bogor City.” *Journal of Social Transformation and Regional Development* 5(2): 77–85.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi



Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

Assalamualaikum Wr.Wb.

Responden yang saya hormati,

Perkenalkan, saya Amalia Dhifa Maharani mahasiswi semester 8 Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Pakuan yang sedang melakukan penelitian pada PT Fajar Benua serta sedang menyusun Skripsi atau tugas akhir dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* pada Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor**" sebagai syarat kelulusan. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu saya dengan berpartisipasi untuk mengisi kuisisioner ini.

Seluruh data dan informasi yang telah diberikan oleh responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya diperlukan sebagai penelitian Skripsi ini. Oleh karena itu besar harapan saya kepada saudara untuk dapat mengisi kuisisioner ini dengan sesuai.

Atas partisipasi dan ketersediaannya saya ucapkan terima kasih :)

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya

Amalia Dhifa Maharani

Berilah tanda (X) pada jawaban yang dipilih.

IDENTITAS RESPONDEN

Umur Responden : A. < 25 Tahun B. 25-35 Tahun
C. > 35 Tahun

Jenis Kelamin : A. Laki – laki B. Perempuan

Lama Masa Bekerja : A. < 1 Tahun B. 1 – 5 Tahun
C. > 5 Tahun

Status Kepegawaian : A. Kontrak B. Tetap

DAFTAR PERNYATAAN

Pengisian kuisisioner ini dilakukan dengan memilih jawaban dari beberapa pernyataan sesuai dengan pendapat Anda. Kuisisioner ini berisi **Pernyataan Kepuasan Kerja** dan **Pernyataan Intention to Quit**. Adapun keterangan jawabannya sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Pernyataan Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	S	N	TS	SS
	Gaji					
1.	Saya memperoleh gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul					
2.	Saya menerima gaji dengan tepat waktu					
3.	Saya memiliki kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
	Pekerjaan itu sendiri					
4.	Pekerjaan Saya sangat menarik					

NO	PERNYATAAN	STS	S	N	TS	SS
5.	Saya senang dengan pekerjaan Saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan Saya					
6.	Saya puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan Saya dengan baik dan sesuai					
	Promosi					
7.	Saya puas dengan kemajuan karir Saya di perusahaan ini					
8.	Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
9.	Jika Saya melakukan pekerjaan dengan baik, Saya akan dipromosikan					
	Atasan					
10.	Saya senang karena atasan saya memberikan dukungan serta motivasi kepada Saya					
11.	Saya senang karena atasan Saya memberikan bantuan dan solusi apabila Saya kesulitan dan menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
12.	Saya senang karena atasan Saya mendengarkan kritik, saran serta masukan dari bawahannya					
	Rekan Kerja					
13.	Saya memiliki komunikasi serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja Saya					
14.	Saya merasa senang bekerja dengan rekan-rekan kerja Saya					
15.	Saya senang karena rekan kerja Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab					

2. Pernyataan Intention to Quit

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
	Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting)					
1.	Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan Saya saat ini					
2.	Jika Saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat Saya bekerja maka Saya akan melakukannya					
3.	Saya pernah berfikir untuk tidak hadir ke tempat kerja					
	Pencarian Alternatif Pekerjaan					
4.	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik					
5.	Saya melakukan upaya untuk mencari pekerjaan lain					
6.	Setelah Saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, maka Saya akan meninggalkan perusahaan ini					
	Niat Untuk Keluar (Intention to Quit)					
7.	Saya Berniat untuk keluar dari perusahaan dalam kurun waktu satu atau dua tahun kedepan					
8.	Saya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dibandingkan pekerjaan Saya					
9.	Saya berniat keluar apabila hak-hak Saya tidak terpenuhi					

23	3	1	3	5	5	4	3	3	3	2	1	2	4	4	4	47
24	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	51
25	4	5	5	4	4	5	2	2	5	5	5	4	4	4	4	62
26	3	1	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	1	3	3	37
27	3	2	2	4	1	1	3	2	2	4	4	2	2	2	4	38
28	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	49
29	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	59
30	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	47
31	3	1	3	4	5	5	1	2	4	4	4	4	4	4	3	51
32	4	2	5	5	5	5	1	2	2	5	5	4	5	5	5	60
33	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	54
34	2	1	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	5	4	46
35	5	1	2	5	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	52
36	1	1	2	4	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	54
37	2	1	4	3	3	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	55
38	2	1	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	50
39	2	1	2	3	3	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	52
40	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	38
41	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	33
42	3	1	3	2	4	4	1	3	2	4	3	3	3	3	3	42
43	4	1	2	3	4	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	41
44	4	1	3	3	4	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	41
45	3	1	2	3	3	4	2	2	1	3	3	3	4	3	3	40
46	4	2	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	1	3	3	44

47	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	1	3	3	40
48	4	2	3	3	3	3	2	1	1	3	2	3	1	2	2	35
49	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	34
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
52	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	33
53	3	1	1	2	3	3	1	1	1	3	2	1	2	2	2	28
54	4	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	37
55	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	2	3	3	4	3	39
56	3	1	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	40
57	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	36
58	3	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	39
59	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	40
60	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	40
61	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	39
62	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	36
63	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	4	1	4	40
64	3	1	3	3	4	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	41
65	4	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	35
66	4	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	1	3	3	40
67	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	43
68	4	2	3	4	4	1	2	2	3	3	4	2	1	1	4	40
69	3	1	3	3	4	1	2	2	2	3	4	3	1	3	1	36
70	4	2	2	4	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43

71	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	40
72	2	1	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	45
73	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	1	33
74	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	34
75	3	2	2	4	3	1	3	3	2	4	4	3	2	1	3	40
76	3	2	2	4	1	1	3	2	2	3	4	2	2	2	4	37
77	2	1	3	3	3	5	3	3	2	4	3	3	3	2	2	42
78	5	2	2	4	5	1	2	2	2	4	4	2	2	3	1	41
79	2	2	3	4	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	42
80	2	2	2	4	1	2	2	3	2	4	4	2	2	4	1	37
81	5	2	3	4	2	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	43
82	2	2	5	4	2	2	2	3	2	3	5	3	3	2	2	42
83	3	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	1	32
84	5	2	4	4	2	5	2	2	2	5	4	2	1	2	2	44

Lampiran 4. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Intention to Quit

No	ITQ 1	ITQ 2	ITQ 3	ITQ 4	ITQ 5	ITQ 6	ITQ 7	ITQ 8	ITQ 9	Total
1	5	4	4	3	3	4	5	2	2	32
2	5	5	5	5	3	5	5	4	5	42
3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	26
4	1	2	3	4	3	3	3	4	3	26
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
7	4	4	2	4	4	5	4	3	4	34
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
9	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
10	4	4	5	4	4	4	4	3	4	36
11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
12	4	4	3	5	4	4	3	3	4	34
13	5	5	3	5	3	5	3	5	5	39
14	4	4	5	5	5	5	3	3	5	39
15	5	5	1	5	5	5	5	5	5	41
16	4	4	2	4	4	2	3	2	4	29
17	3	4	1	3	3	4	3	3	3	27
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
19	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32
20	3	4	2	2	2	3	2	2	2	22
21	3	3	2	3	3	3	2	3	4	26
22	2	4	2	4	3	3	3	3	4	28

23	4	3	2	3	3	3	3	2	3	26
24	3	3	2	3	3	3	3	3	4	27
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
26	4	4	5	5	4	4	5	3	4	38
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	3	5	5	5	5	3	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	5	5	5	3	3	1	34
31	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
32	4	4	4	4	4	5	4	3	5	37
33	5	5	4	5	5	5	4	3	5	41
34	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
35	5	5	3	5	5	5	4	3	5	40
36	4	5	3	5	5	5	4	4	5	40
37	4	4	3	5	5	5	3	3	5	37
38	5	4	3	5	5	5	4	3	5	39
39	4	5	4	4	4	5	5	2	5	38
40	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
41	5	5	3	4	4	4	4	4	5	38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	5	3	4	4	5	5	5	5	40
44	5	5	4	5	3	5	5	5	5	42
45	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41
46	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40

47	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
48	4	5	3	4	4	5	3	3	5	36
49	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
50	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
51	5	5	4	4	4	4	3	4	4	37
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	3	4	5	4	4	4	5	37
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
55	4	4	3	4	5	5	4	5	5	39
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
58	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
59	4	4	2	3	3	4	3	3	4	30
60	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40
61	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
62	5	4	3	4	3	5	3	3	4	34
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
65	4	5	3	4	4	4	3	3	5	35
66	5	5	3	4	4	5	3	4	5	38
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	4	4	2	4	3	4	3	2	3	29
69	4	3	2	4	4	4	3	2	5	31
70	4	5	2	4	4	4	4	5	5	37

71	5	3	3	4	3	5	3	2	5	33
72	4	3	3	4	3	5	4	4	4	34
73	3	3	2	3	2	4	2	3	4	26
74	4	3	2	4	2	5	2	4	4	30
75	3	4	3	4	3	4	2	3	3	29
76	4	4	3	4	2	4	2	3	3	29
77	4	4	3	5	3	4	3	2	4	32
78	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
79	3	3	2	3	3	4	3	3	5	29
80	2	3	2	3	3	3	3	3	4	26
81	4	4	4	3	2	3	5	3	3	31
82	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
84	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35

JS 1	Pearson Correlatio n	.455*	.400*	.289	.542*	.375*	.411*	1	.549*	.477*	.533*	.405*	.407*	.095	-.021	.255	.660*
	Sig. (2- tailed)	.012	.028	.121	.002	.041	.024		.002	.008	.002	.027	.026	.617	.913	.174	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JS 1	Pearson Correlatio n	.543*	.434*	.338	.475*	.415*	.318	.549*	1	.537*	.522*	.330	.387*	.215	.100	.238	.678*
	Sig. (2- tailed)	.002	.017	.068	.008	.023	.087	.002		.002	.003	.075	.035	.255	.597	.206	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JS 1	Pearson Correlatio n	.474*	.426*	.246	.449*	.417*	.658*	.477*	.537*	1	.325	.299	.347	.133	.142	.242	.646*
	Sig. (2- tailed)	.008	.019	.191	.013	.022	.000	.008	.002		.080	.108	.060	.484	.455	.197	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JS 1	Pearson Correlatio n	.472*	.284	.141	.340	.264	.303	.533*	.522*	.325	1	.738*	.855*	.452*	.193	.403*	.749*
	Sig. (2- tailed)	.008	.128	.457	.066	.159	.104	.002	.003	.080		.000	.000	.012	.306	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JS 1	Pearson Correlatio n	.287	.440*	.096	.206	.228	.271	.405*	.330	.299	.738*	1	.792*	.347	.188	.443*	.671*
	Sig. (2- tailed)	.125	.015	.614	.276	.225	.148	.027	.075	.108	.000		.000	.060	.319	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JS 1	Pearson Correlatio n	.363*	.232	-.014	.191	.201	.355	.407*	.387*	.347	.855*	.792*	1	.383*	.295	.413*	.691*
	Sig. (2- tailed)	.048	.217	.942	.311	.286	.054	.026	.035	.060	.000	.000		.037	.113	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JS 1	Pearson Correlatio n	.360	.116	.445*	.325	.438*	.409*	.095	.215	.133	.452*	.347	.383*	1	.748*	.580*	.615*
	Sig. (2- tailed)	.051	.543	.014	.080	.016	.025	.617	.255	.484	.012	.060	.037		.000	.001	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JS 1	Pearson Correlation	.309	.096	.336	.257	.462*	.408*	-.021	.100	.142	.193	.188	.295	.748*	1	.543*	.501*
	Sig. (2-tailed)	.097	.612	.069	.171	.010	.025	.913	.597	.455	.306	.319	.113	.000		.002	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JS 1	Pearson Correlation	.560*	.301	.324	.270	.420*	.429*	.255	.238	.242	.403*	.443*	.413*	.580*	.543*	1	.650*
	Sig. (2-tailed)	.001	.106	.081	.149	.021	.018	.174	.206	.197	.027	.014	.023	.001	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JS	Pearson Correlation	.682*	.539*	.496*	.634*	.663*	.687*	.660*	.678*	.646*	.749*	.671*	.691*	.615*	.501*	.650*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Kalibrasi Instrumen Uji Validitas Intention to Quit

		Correlations									
		ITQ 1	ITQ 2	ITQ 3	ITQ 4	ITQ 5	ITQ 6	ITQ 7	ITQ 8	ITQ 9	ITQ
ITQ 1	Pearson Correlation	1	.732**	.447	.701**	.661**	.679**	.604**	.559*	.430	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.001	.002	.001	.006	.013	.066	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
ITQ 2	Pearson Correlation	.732**	1	.263	.678**	.522*	.683**	.536*	.609**	.401	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.277	.001	.022	.001	.018	.006	.089	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
ITQ 3	Pearson Correlation	.447	.263	1	.613**	.620**	.550*	.519*	.401	.228	.689**
	Sig. (2-tailed)	.055	.277		.005	.005	.015	.023	.089	.348	.001
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
ITQ 4	Pearson Correlation	.701**	.678**	.613**	1	.833**	.754**	.636**	.545*	.468*	.893**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.005		.000	.000	.003	.016	.043	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
ITQ 5	Pearson Correlation	.661**	.522*	.620**	.833**	1	.696**	.688**	.393	.346	.829**
	Sig. (2-tailed)	.002	.022	.005	.000		.001	.001	.096	.147	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
ITQ 6	Pearson Correlation	.679**	.683**	.550*	.754**	.696**	1	.559*	.672**	.300	.838**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.015	.000	.001		.013	.002	.212	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
ITQ 7	Pearson Correlation	.604**	.536*	.519*	.636**	.688**	.559*	1	.524*	.501*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.006	.018	.023	.003	.001	.013		.021	.029	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
ITQ 8	Pearson Correlation	.559*	.609**	.401	.545*	.393	.672**	.524*	1	.546*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.013	.006	.089	.016	.096	.002	.021		.016	.000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
ITQ 9	Pearson Correlation	.430	.401	.228	.468*	.346	.300	.501*	.546*	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.066	.089	.348	.043	.147	.212	.029	.016		.005
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
ITQ	Pearson Correlation	.820**	.752**	.689**	.893**	.829**	.838**	.800**	.746**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amalia Dhifa Maharani
Alamat : Puri Nirwana 3 Jl. Anggur, Cibinong, Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 31 Januari 2002
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDIT Anugerah Insani
- SMP : SMPN 1 Cibinong
- SMA : SMAN 2 Cibinong
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2024

Peneliti,

Amalia Dhifa Maharani

Lampiran 8. Surat Pernyataan

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amalia Dhifa Maharani
Nomor Mahasiswa : 021120281
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/observasi tersebut.

Adapun pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Angky Nurvayanty
Jabatan : HLC Dept Head
Nama Perusahaan : PT Fajar Benua Indopack Bogor
Alamat Perusahaan : Jl. Raya Mayor Oking Jaya Atmaja No.88, Cirimekar, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16917
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit Pada Karyawan PT Fajar Benua Indopack Bogor

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.


Bogor, Mei 2024

Yang Menyatakan

Amalia Dhifa Maharani

Lampiran 9. Surat Izin Penelitian

SURAT IZIN PENELITIAN



Universitas Pakuan
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A" S1 Bisnis Digital "Terakreditasi A"
Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 1086 /WD.1/FEB-UP/IX/2023 13 September 2023
Lampiran :
Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data.

Kepada : Yth. Pimpinan / Direktur.
PT. FAJAR BENUA INDOPACK BOGOR
Kota Bogor, Jawa Barat.

Dengan hormat.



Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset/Magang/Data pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Amalia Dhiifa Maharani
NPM : 021120281
Program Studi : Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan


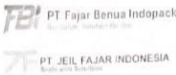







Dr. Retno Marianti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.

Tembusan :
Yth. Bapak Dekan FEB –UP (Sebagai Laporan).

Website : <https://feb.unpak.ac.id/> e-mail : febkonomi@unpak.ac.id

Lampiran 9. Surat Bukti Diterima Magang dan Riset

Cibinong, 2 Oktober 2023

No. : 013 /SK-HLC/EXT/10/23
 Perihal : Konfirmasi Praktek Kerja Lapangan


Kepada,
Yth. Bapak/Ibu Dr. Retno Martanti Endah
Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan praktik kerja lapangan yang telah kami terima maka dengan pertimbangan kuota Kerja Pratik yang masih tersedia dan juga pertimbangan dari pihak manajemen kami maka atas nama dibawah ini **Kami Terima Praktek Kerja (Magang)** di perusahaan kami dengan tetap mengikuti arahan dan peraturan dari Fajar Benua Group. Kegiatan magang di mulai tanggal 02 Oktober 2023 – 31 Desember 2023 dan berikut adalah nama yang dimaksud:

No.	Nama	Keterangan
1.	Amalia Dhifa Maharani	Mahasiswa Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Demikian surat ini kami buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,
FAJAR BENUA GROUP

FAJAR BENUA INDOPACK
ANGKY NURVAYANTY
 HLC Dept Head