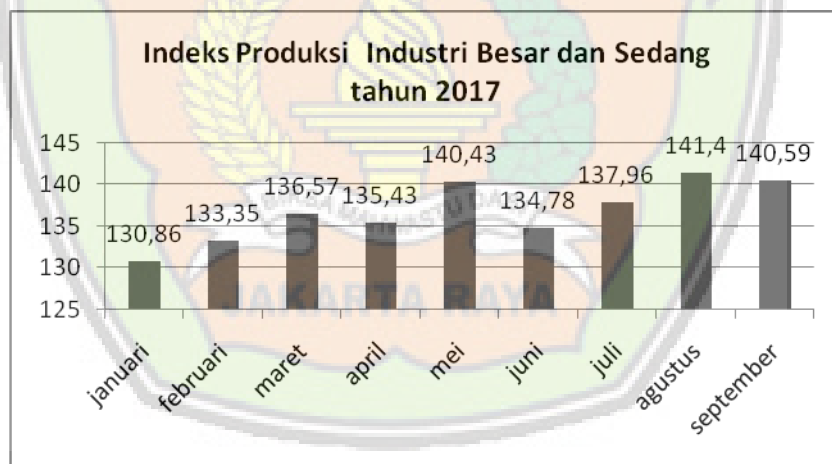


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

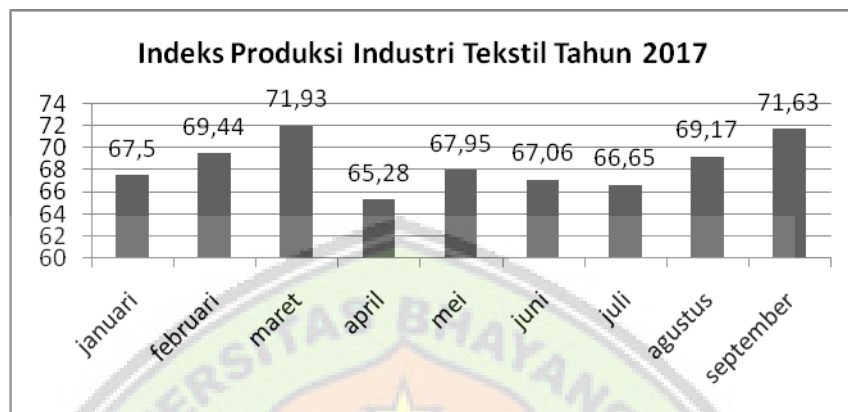
Kondisi perindustrian di Indonesia mengalami kenaikan dan penurunan di tahun 2017. Tercatat dari data badan pusat statistik (BPS), sampai triwulan ke tiga indeks produksi industri besar dan sedang tahun 2017 sebesar; 130,86 pada bulan januari, 133,35 pada bulan februari, 136,57 pada bulan maret, 135,43 pada bulan april, 140,43 pada bulan mei, 134,78 pada bulan juni, 137,96 pada bulan juli, 141,4 pada bulan agustus, dan 140,59 pada bulan september. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui kondisi perindustrian besar dan sedang di Indonesia setiap bulannya mengalami perubahan dalam kegiatan produksinya, dimana titik terendah produksi terjadi pada awal tahun 2017 dan titik tertinggi produksi terjadi pada bulan mei 2017.



Gambar 1.1.Indeks Produksi Industri Besar dan Sedang tahun 2017

Kondisi serupa juga terjadi pada industri tekstil. Tercatat dari data BPS, sampai triwulan ke tiga indeks produksi industri tekstil tahun 2017 sebesar; 67,5 pada bulan januari, 69,44 pada bulan februari, 71,93 pada bulan maret, 65,28 pada bulan april, 67,95 pada bulan mei, 67,06 pada bulan juni, 66,65 pada bulan juli, 69,17 pada bulan agustus, dan 71,63 pada bulan september. Berdasarkan data

tersebut dapat diketahui ketidak stabilan kondisi industri tekstil di Indonesia yang mengalami kenaikan dan penurunan yang ditunjukkan dengan indeks produksi industri tekstil pada triwulan pertama yang mengalami kenaikan, triwulan kedua mengalami penurunan dan pada triwulan ketiga indeks produksi tekstil kembali berangsur-angsur naik.



Gambar 1.2. Indeks Produksi Industri Tekstil Tahun 2017

Kondisi Industri tekstil pada lima tahun terakhir juga mengalami penurunan ekspor akibat dari persaingan pasar dengan negara lain. Menurut ketua umum Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) Ade Sudrajat, penurunan ekspor terjadi akibat kompetisi akses pasar. Selama 5 tahun ekspor tekstil ke Amerika Serikat dan Uni-Eropa menurun. Permintaan tekstil dari kedua tujuan ekspor tersebut mulai beralih ke Bangladesh dan Vietnam seiring dengan perjanjian dagang yang telah disetujui kedua negara dengan Uni-Eropa. India juga telah mulai melakukan ekspansi untuk produk tekstil ke Amerika Serikat (Reily, 2018).

PT. Lucky Print Abadi adalah salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di sektor tekstil, yang tergabung dalam Lucky Textile Group. Berdiri sejak tahun 1960 dan telah tersertifikasi ISO 9001, OEKO TEX, dan COTTON LEADS. PT. Lucky Print Abadi saat ini telah berkembang menjadi salah satu produsen dan eksportir benang dan kain dengan pelanggan tersebar di berbagai negara seperti Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Jerman, Prancis, Columbia, Jepang, Korea, Taiwan, Malaysia, dan China.

Berdasarkan kondisi perindustrian khususnya sektor tekstil di Indonesia saat ini, PT. Lucky Print Abadi dihadapkan pada persaingan yang ketat sehingga

menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan tekstil lainnya dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Perusahaan diharapkan mampu memproduksi secara optimal dengan pemanfaatan seluruh sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif untuk dapat bersaing termasuk sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya karyawan operator produksi.

Terdapat berbagai macam permasalahan yang menghambat perkembangan industri di Indonesia. Menteri Perindustrian Airlangga Hartanto menyatakan, ada tujuh permasalahan yang menghambat pembangunan industri di Indonesia. Masalah pertama yakni produktivitas tenaga kerja dan rigiditas pasar tenaga kerja, ketersediaan dan harga energi, efisiensi logistik dan infrastruktur, regulasi yang belum terintegrasi dengan baik, struktur industri yang masih lemah, penguatan peran dan kemampuan UMKM dalam sektor industri dan terakhir, sumber pembiayaan industri yang lebih beragam (Siregar, 2017).

Permasalahan yang dialami perusahaan tentang sumber daya manusia atau karyawan merupakan hal yang penting untuk diteliti. Menjalankan sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, selain aset sumber daya seperti dana, peralatan, dan mesin, sumber daya manusia juga merupakan aset penting yang dimiliki oleh organisasi bisnis atau perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana dari perencanaan kegiatan operasional organisasi bisnis atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya lainnya seperti peralatan dan mesin tidak dapat menghasilkan produksi yang optimal apabila tidak dijalankan atau tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Untuk memperoleh atau menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal tentu diperlukan manajemen untuk mengatur sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini sependapat dengan Siagian (2015) menyatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan tepat.

Idealnya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus dapat mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Siagian (2015) menyatakan pencapaian tujuan dikategorisasikan pada empat jenis, yaitu; pencapaian tujuan masyarakat, pencapaian tujuan organisasi, pencapaian tujuan fungsional, dan pencapaian tujuan pribadi. Namun pada kenyataannya permasalahan mengenai karyawan masih ditemukan di perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Karyawan operator produksi merupakan seorang pekerja pria maupun wanita yang memiliki tugas atau menduduki jabatan sebagai operator yang mengoperasikan mesin produksi pada suatu organisasi bisnis atau perusahaan. Pada karyawan operator produksi PT Lucky Print Abadi, level jabatan yang disandang adalah level enam, tujuh dan delapan.

Tabel 1.1 Permasalahan Karyawan PT. Lucky Print Abadi

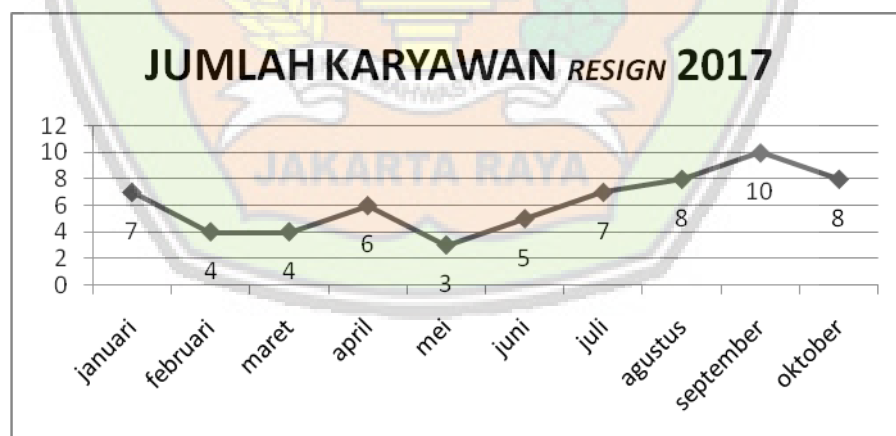
No	Permasalahan
1	Turnover
2	Kehadiran
3	Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Divisi Manajer (DM) *human resource development* (HRD) PT. Lucky Print Abadi Setia Murni Siahaan, Kamis 22 maret 2018, masalah yang di hadapi PT. Lucky Print Abadi mengenai karyawan diantaranya karyawan yang mengundurkan diri secara tiba-tiba, menurutnya karyawan yang mengundurkan diri dengan tiba-tiba akan mengganggu proses produksi dikarenakan atasan harus mendapatkan pengganti dengan cepat dan melemburkan karyawan yang lain, masalah yang lainnya adalah kehadiran dan keterlambatan karyawan, namun perusahaan telah menerapkan aturan-aturan tentang kehadiran karena apabila masalah ini terjadi tentu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, masalah lainnya yaitu tentang hasil produksi yang rusak, masalah tersebut terjadi jika karyawan tidak peduli dengan proses produksi misalnya karyawan tidak peduli dengan mesin yang dipegangnya,

namun hal tersebut tidak murni dilihat dari kesalahan atau ketidak pedulian karyawan karena banyak faktor penyebab barang gagal yang disebabkan kompleksnya proses produksi. Ia menambahkan masalah terpenting tentang tenaga kerja ialah masalah karyawan yang mengundurkan diri secara tiba-tiba dan kehadiran .

Salah satu permasalahan yang perusahaan alami tentang sumber daya manusia / karyawan adalah *turnover* (pergantian karyawan). Noe et. al. (dalam Rony, 2016) membagi dua jenis *turnover*. Pertama, *turnover* secara sukarela (*voluntary turnover*), yaitu keputusan karyawan meninggalkan perusahaan secara sukarela. Kedua, *turnover* secara tidak sukarela (*involuntary turnover*), berupa pemecatan yang menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja. Fenomena *turnover* yang terjadi di PT. Lucky Print Abadi adalah *turnover secara sukarela (voluntary turnover)*.

Berdasarkan data jumlah karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) tahun 2017 PT. Lucky Print Abadi yang diperoleh dari perusahaan, tercatat bulan januari sampai dengan bulan oktober 2017, jumlah karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) sebanyak enam puluh dua karyawan, dengan rincian sebagai berikut:



Gambar 1.3. Jumlah Karyawan Resign PT. Lucky Print Abadi Tahun 2017

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui setiap bulannya terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dan jumlahnya mengalami kenaikan dan penurunan. Jumlah tertinggi terjadi pada bulan september, karyawan yang mengundurkan diri mencapai sepuluh orang dan jumlah terendah terjadi pada bulan mei, karyawan yang mengundurkan diri hanya berjumlah tiga orang.

Fenomena pergantian karyawan (*turnover*) terutama *voluntary turnover* akan menimbulkan masalah bagi perusahaan yaitu kerugian biaya, terlebih fenomena karyawan yang mengundurkan diri yang terjadi di PT. Lucky Print Abadi selalu terjadi setiap bulannya. Hal ini sependapat dengan Bliss (dalam Aamodt, 2010) yang menyatakan *turnover* adalah masalah karena biaya kehilangan karyawan diperkirakan 1.5 kali gaji karyawan. Jadi jika gaji karyawan adalah 40.000, biaya untuk menggantikannya akan menjadi 60.000. Biaya tersebut terdiri dari biaya yang terlihat dan tersembunyi. Biaya yang dapat dilihat termasuk biaya iklan, biaya agen tenaga kerja, bonus rujukan, biaya perekrutan, gaji dan tunjangan yang terkait dengan waktu karyawan yang dihabiskan untuk memproses aplikasi dan mewawancarai kandidat, dan biaya relokasi untuk karyawan baru. Biaya tersembunyi termasuk kerugian produktivitas yang terkait dengan karyawan yang keluar, tidak ada produktivitas yang terjadi dari posisi yang kosong dan produktivitas yang lebih rendah terkait dengan karyawan baru yang dilatih. Biaya tersembunyi lainnya termasuk melemburkan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas posisi yang kosong dan biaya pelatihan setelah karyawan bekerja.

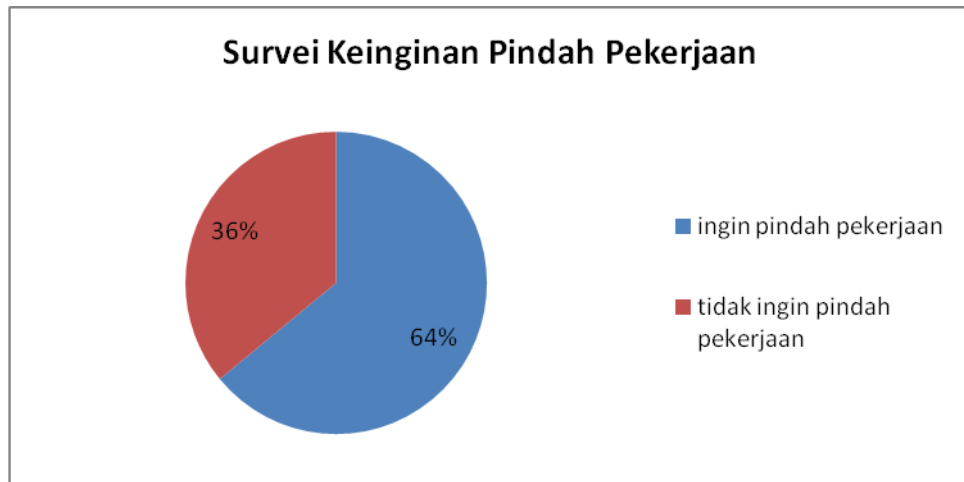
Pendapat serupa juga diutarakan oleh DM HRD PT. Lucky Print Abadi, bahwa karyawan yang mengundurkan diri dengan tiba-tiba akan menyebabkan kerugian. Menurutnya kerugian bagi perusahaan yang ditimbulkan oleh karyawan mengundurkan diri dengan tiba-tiba yaitu kerugian biaya karena perusahaan harus mengadakan lembur yang membuat perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih sambil menunggu karyawan pengganti, kerugian yang lain yaitu kelelahan fisik karyawan yang dilemburkan, karena karyawan yang lelah fisik akan memengaruhi produktivitas.

Berdasarkan pengamatan peneliti saat menjalani magang kerja pada divisi *human resource development* (HRD) bagian rekrutmen PT. Lucky Print Abadi, masalah lainnya bagi perusahaan adalah sulitnya mencari calon karyawan baru dan diperlukan waktu yang tidak sebentar bagi perusahaan untuk melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Selain itu perusahaan juga harus melakukan pelatihan (*training*) untuk karyawan baru sampai karyawan baru bisa menguasai pekerjaannya.

Keluarnya tenaga kerja secara sukarela (*voluntary turnover*) didahului oleh keinginan atau pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) dan sekaligus merupakan dampak dari ketidakpuasan kerja yang diungkapkan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth yang menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi beberapa tahap (misalnya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Dari penelitian dengan menggunakan model ini mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual (Munandar, 2001).

Berdasarkan hasil survei Karir.com kepada 6.530 responden tahun 2015, 34% di antaranya atau sebanyak 2.220 responden menyatakan akan mencari peluang karir baru setelah dua tahun berkarir diperusahaan yang sama (Liputan6, 2016). Berdasarkan hasil survei Wolipop dilakukan melalui akun jejaring sosial Twitter dengan responden 144 orang menunjukkan, 90% responden tertarik untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Sisanya, 10% sama sekali tidak berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini (Ekasari, 2012).

Keinginan untuk pindah pekerjaan ke perusahaan lain juga terjadi di PT. Lucky Print Abadi. Temuan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 50 responden karyawan PT. Lucky Print Abadi tahun 2018 menunjukkan, 64% diantaranya atau sebanyak 32 responden menyatakan akan pindah pekerjaan jika ada kesempatan bekerja diperusahaan lain. Sisanya, 36% atau sebanyak 18 responden menyatakan tidak akan pindah pekerjaan ke perusahaan lain.



Gambar 1.4. hasil survei keinginan pindah pekerjaan karyawan PT. Lucky Print Abadi

Terdapat berbagai alasan yang menyebabkan karyawan berhenti dan pindah pekerjaan. Sebuah survei baru yang digagas oleh Paychex terhadap 2000 [karyawan](#) dari latar belakang industri, mengungkapkan temuan mengenai alasan [karyawan](#) memutuskan berhenti dan pindah kerja. Sebanyak 69% responden mengatakan penghasilan rendah dibanding beban kerja memicu mereka untuk segera hengkang dan pindah ke perusahaan lain, sebanyak 63% responden lainnya mengungkap, beban kerja terlalu tinggi dan waktu lembur tak menentu, juga alasan [karyawan](#) berhenti kerja (Usihana, 2016).

Beberapa alasan lain yang membuat [karyawan](#) mengundurkan diri dan pindah kerja: pimpinan atau manajer tidak peduli pada [karyawan](#) (53%), pekerjaan tidak membuat [karyawan](#) bahagia (49%), karyawan pindah ke kota lain (48%), tidak ada penghargaan lain atau pengakuan profesional dari perusahaan (45%), karyawan tidak suka dengan bos (45%), jaminan kesehatan buruk dan program pensiun buruk (44%), pimpinan tidak berkomitmen pada tim kerja dan perusahaan (43%), tidak ada keseimbangan waktu pribadi dan waktu bekerja (43%), Jarak yang terlalu jauh (41%), Perusahaan mempromosikan [karyawan](#) yang salah untuk naik jabatan atau memecat [karyawan](#) (40%) (Usihana, 2016).

Hasil survei Karir.com kepada 6.530 responden menemukan banyak temuan, di antaranya: selain gaji, apa yang membuat seorang profesional betah berkarir di suatu perusahaan (Wahyuni, 2016).



Sumber: karir.com, 2015

Gambar 1.5. Hasil Survei Karir.com Alasan Utama Bertahan di Tempat Bekerja.

Sebagian besar responden memilih suasana kerja, yakni sebesar 42%, disusul dengan jenjang karir sebesar 22%, dan lokasi kantor sebesar 19%. Reputasi dan kultur perusahaan, juga CEO, tidak menyita terlalu banyak perhatian, yakni hanya 9% dan 1% (Wahyuni, 2016).

Alasan keinginan untuk pindah pekerjaan juga diutarakan oleh karyawan PT. Lucky Print Abadi. Berdasarkan hasil survey 32 responden yang menyatakan akan pindah pekerjaan ke perusahaan lain, sebanyak 37,5% responden yang menjawab mencari penghasilan yang lebih baik, 25% mencari perusahaan yang lebih baik, 25% ingin mengembangkan karir, 12,5% mencari jenjang karir yang lebih baik, 6,25% mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian. Berdasarkan alasan yang diutarakan Karyawan PT. Lucky Print Abadi, hal ini menunjukkan ketidakpuasan karyawan terhadap beberapa aspek pekerjaan.

Aspek kepuasan kerja terdiri dari Kepuasan dengan kenaikan gaji dan gaji, kepuasan dengan peluang promosi, Kepuasan dengan atasan langsung, kepuasan dengan tunjangan, kepuasan dengan hadiah (tidak harus uang) diberikan untuk kinerja yang baik, kepuasan dengan aturan dan prosedur, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, kepuasan dengan komunikasi dalam organisasi (Spector, 1997)

Temuan lainnnya juga diperoleh oleh peneliti mengenai kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan juga atasannya. Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti terhadap 50 responden karyawan PT. Lucky Print Abadi,

sebanyak 80% menyatakan puas bekerja di PT. Lucky Print Abadi dan sebanyak 74% menyatakan atasan sudah sesuai dengan yang di harapkan.

Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap *turnover*. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Blau (dalam Spector, 2012) berhenti dari pekerjaan, atau *turnover*, berkaitan dengan kepuasan kerja. banyak penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang tidak puas lebih mungkin daripada karyawan yang puas untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Kebanyakan teori *Turnover* melihatnya sebagai hasil dari ketidakpuasan kerja karyawan. orang yang tidak menyukai pekerjaan mereka akan mencoba mencari pekerjaan alternatif. penelitian telah cukup konsisten dalam menunjukkan korelasi antara kepuasan kerja dan *turnover*. Lebih jauh lagi, tampaknya pasti bahwa korelasi ini adalah ketidakpuasan kerja sebab akibat mengarah pada *turnover* (Spector, 1997)

Aamodt (2010) karyawan dengan kepuasan kerja rendah dan komitmen organisasi yang rendah lebih cenderung berhenti dari pekerjaan mereka. Greenberg & Baron (2003) bentuk lain dari penarikan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah *voluntary turnover* – berhenti dari pekerjaan. Secara umum, tingkat kepuasan orang-orang yang lebih rendah dengan pekerjaan mereka, semakin besar kemungkinan mereka mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dan benar-benar melakukannya. seperti dalam kasus absenteisme, hubungan ini sederhana, dan untuk alasan serupa. banyak faktor yang berkaitan dengan individu, pekerjaan mereka, dan kondisi ekonomi membentuk keputusan untuk berpindah dari satu pekerjaan lain

Robbins (2009) menyatakan Kepuasan juga berhubungan negatif dengan *turnover*, tetapi korelasinya lebih kuat dari apa yang kami temukan untuk absensi. namun, sekali lagi, faktor-faktor lain, seperti kondisi pasar kerja, ekspektasi tentang peluang kerja alternatif, dan lamanya masa jabatan dengan organisasi, adalah kendala penting pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Peningkatan Kepuasan Kerja terhadap Intensi

Turnover staff CDSI Melalui Workshop Coaching dan counseling Pada supervisor dan implementasinya”, hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh yang bermakna terhadap intensi *turnover*, yaitu sebesar 26,3%, sedangkan sisanya yaitu 73,7% dipengaruhi oleh faktor lain (Ingranurindani, 2014).

Penelitian lainnya berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor”. Pengujian Hipotesis Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 55.937 - 0.191 X_1$. Artinya jika variabel kepuasan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan 0,191. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* (Waspodo, Handayani & Paramita, 2013).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* juga dibuktikan oleh penelitian yang berjudul “Dampak Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan *Garment* Di Cimahi”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Analisis korelasi dan Regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* ($B = -0,266$, $p = 0,01$). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2). Besarnya R^2 ($R \text{ square}$) = 0,071 ($F = 11,043$, $p = 0,01$) koefisien determinasi sebesar 0,071 menunjukkan bahwa *turnover intention* secara signifikan menjelaskan kepuasan kerja sebesar 0,071 (Sidharta & Margaretha, 2011).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, mengenai fenomena *turnover* yang terjadi di PT. Lucky Print Abadi, hasil survei keinginan untuk meninggalkan pekerjaan beserta alasannya. Pendapat para ahli mengenai efek kepuasan kerja terhadap *turnover* dan hasil penelitian sebelumnya. Maka peneliti menduga adanya efek dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat keinginan meninggalkan

pekerjaan (*turnover intention*). Sehingga peneliti mengangkat judul **Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor *Turnover Intention* Karyawan Operator Produksi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah peneliti jelaskan sebelumnya, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah tingkat kepuasan kerja dapat meramalkan/memprediksi tingkat *turnover intention* karyawan operator produksi?.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian ini adalah untuk meramalkan/memprediksi tingkat *turnover intention* dengan adanya perubahan tingkat kepuasan kerja karyawan operator produksi

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis:

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu psikologi khususnya psikologi industri organisasi. Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai prediksi tingkat *turnover intention* berdasarkan tingkat kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan *turnover* bagi perusahaan khususnya di PT. Lucky Print Abadi.

1.5 Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ingranurindani (2014) berjudul “Pengaruh Peningkatan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover*

staff CDSI Melalui *Workshop Coaching* dan *counseling* Pada *supervisor* dan implementasinya”, hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yang tanpa diadakan *coaching*, subjek penelitian dan lokasi penelitian

2. penelitian yang dilakukan oleh Alwi (2014) berjudul “ Pengaruh Pelatihan *Mentoring* Atasan Terhadap Peningkatan Kepuasan kerja Untuk Menurunkan Intensi *Turnover Executive Trainee* di PT TRI”, hasil penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada *executive trainee* di PT TRI. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian yang tanpa diadakan pelatihan, subjek penelitian dan lokasi penelitian
3. Penelitian yang dilakukan oleh Handaru & Muna (2012) berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover*” , hasil penelitian menyimpulkan secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* disetiap divisipada PT Jamsostek pusat, secara empiris memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* disetiap divisipada PT Jamsostek pusat, secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* disetiap divisipada PT Jamsostek pusat. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel penelitian yang menggunakan kepuasan kerja secara menyeluruh, subjek penelitian dan lokasi penelitian
4. Penelitian yang dilakukan oleh Waspodo, Handayani & Paramita (2013) berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor”. menyimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan

signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex di Bogor, kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unitex. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel bebas yang di gunakan hanya kepuasan kerja, subjek penelitian dan lokasi penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sidharta & Margaretha (2011) berjudul: “Dampak Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan *Garment* Di Cimahi”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel penelitian yang hanya menggunakan kepuasan kerja, subjek penelitian dan lokasi penelitian

