

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURN OVER* KARYAWAN: STUDI PADA TOKO BUKU GRAMEDIA BANJARMASIN

Arief Rahman Alhamidy¹, M. Rudiansyah², Titien Agustina³

¹Mahasiswa, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

²Dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

³Dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

Kata Kunci : Kepuasan kerja, *Turnover*, Sumber Daya Manusia

Abstrak :

Turn over penting diantisipasi agar perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam pengelolaan kepegawaian. Karyawan dalam perusahaan berpotensi mengalami pergantian, perputaran, atau keluar dari perusahaan (*turn over*), Kepuasan erat kaitannya dengan *turn over*. Keduanya berkorelasi negaif. Semakin tidak puas karyawan yang bekerja semakin tinggi tingkat *turn over*. Untuk menganalisis dan membuktikan korelasi itu dilakukan penelitian pada karyawan toko Gramedia Banjarmasin, dengan tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis *turn over* dan kepuasan kerja karyawan toko buku Gramedia Banjarmasin, dan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turn over* pada karyawan toko buku Gramedia Banjarmasin.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko Gramedia Banjarmasin sebanyak 30 orang. Sampel diambil dengan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi, sebanyak 30 orang. Data dianalisis dengan metode analisis deskriptif dan regresi sederhana. Diperoleh hasil nilai R atau koefisien korelasi sebesar 0,812. Nilai R square atau koefisien determinan yang dikuadratkan sebesar 0,66. Ini artinya kepuasan kerja mempengaruhi *turn over* sebesar 66%. *Turn over* dipengaruhi variabel lainnya di luar model sebesar 40%.

1.

PENDAHULUAN

Turn over penting diantisipasi agar perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam pengelolaan kepegawaian. Karyawan dalam perusahaan berpotensi mengalami pergantian, perputaran, atau keluar dari perusahaan (*turn over*). Perputaran, pergantian maupun keluar perusahaan dapat dilakukan sendiri atau atas keputusan organisasi. *Turn over* merupakan pergantian, perputaran atau keluarnya karyawan dari tempat kerja

baik atas keinginan sendiri maupun atas keputusan organisasi

Robbens (2009:117) menegaskan kepuasan kerja berhubungan secara negatif dengan perputaran atau *turn over*. Meskipun faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap *turn over* karyawan seperti pasar tenaga kerja, harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan lamanya masa jabatan merupakan faktor kunci dalam mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaan seseorang pada

saat ini. Kepuasan erat kaitannya dengan turn over. Keduanya berkorelasi negatif. Semakin tidak puas karyawan yang bekerja semakin tinggi tingkat turn over. Turn over sangat mengganggu bagi kontinuitas perusahaan dan biayanya pun sangat mahal. Dengan demikian diharapkan manajer dapat menjaga turn over dengan cara meningkatkan kepuasan (Wibowo, 2011: 507).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2011:501). Karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Bahkan karyawan akan sering absen dan terjadi turn over jika tidak segera diatasi oleh para manajer di perusahaan atau tempat kerja (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 118).

Hal terpenting yang dilakukan manajer adalah meningkatkan kepuasan karyawan. Upaya ini dilakukan fokus pada intrinsik pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan dibuat menantang. Bayaran yang tinggi belum cukup membuat karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya dan hasil finansial yang diberikan sebagai imbalan

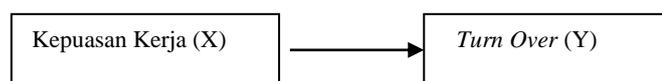
atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Pemindahan pegawai lebih banyak didasarkan kepada kehendak pegawai yang bersangkutan. Ini disebabkan pegawai tersebut kurang tepat pada jabatan yang ada atau karena merasa tidak dapat bekerja sama dengan kawan-kawan sepekerjaan ataupun dengan atasan langsung. Pemindahan seperti ini sering pula terjadi karena pegawai yang bersangkutan merasa bahwa keadaan atau lingkungan kurang sesuai dengan keadaan fisiknya (Manulang, 2008).

Penelitian Syafrizal dan Rahardja (2014) menunjukkan terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap Turn Over pada hotel Harison Semarang. Penelitian dikaitkan dengan kinerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kumar dkk (2012) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi turn over menunjukkan bahwa ada tiga variabel mempengaruhi turn over yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, person organisasi. Penelitian membuktikan ketiga variabel tersebut mempengaruhi turn over karyawan industri makanan.

Uraian di atas menjadi alasan bagi peneliti untuk meneliti kepuasan kerja dan turn over karyawan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turn Over Karyawan: Studi pada Toko Buku Gramedia Banjarmasin.”

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian



2.

3. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.

3.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2008: 295). Karyawan membutuhkan untuk dihargai pikirannya dan tugas-tugas yang dikerjakannya, maka suatu bintang jasa atau ucapan selamat merupakan salah satu insentif yang dapat menolong memuaskan kebutuhannya.

Penghargaan dan ucapan selamat dari pimpinan akan merupakan insentif efektif dalam mempengaruhi karyawan tersebut untuk mau bekerja sama dan melanjutkan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini dikarenakan penghargaan merupakan kebutuhan yang cukup kuat bagi karyawan saat itu. Pimpinan diharapkan mengetahui secara tepat situasinya (Thoha, 2011: 203-217). Umar (2010: 37) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Robbins (2000:133), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan.

Menurut teori X dan Y dari Herzberg memandang bahwa

hakikat manusia, motif dan kebutuhannya sangat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan analisis dalam rangka mengadakan pendekatan motivasi untuk memperagakan kepemimpinan. Hasil penelitian Herzberg menemukan kesimpulan pokok kesimpulan itu meliputi pertama, serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas bagi karyawan apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada dan kedua, serangkaian kondisi intrinsik, job content, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi karyawan. Herzberg menjelaskan serangkaian kondisi ekstrinsik tidak baik atau tidak ada, maka akan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja. Mereka mengeluh dan apabila kondisi ini demikian memburuk akan berakibat mereka tidak tahan bekerja pada organisasi tersebut. Faktor ini disebut faktor iklim, baik faktor hygiene dan juga disebut faktor pemeliharaan. Disebut faktor hygiene atau iklim baik karena faktor ini mencerminkan lingkungan yang dapat member kepuasan dan disebut faktor pemeliharaan, karena iklim baik harus terus dipelihara agar tidak menimbulkan rasa tidak puas (Sedarmayanti, 2009: 237).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum puas atau tidak karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur melalui aspek pembayaran gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, supervisi, dan hubungan dengan teman sejawat.

2.1. Turn Over Karyawan

Turn over merupakan pergantian, perputaran atau keluarnya karyawan dari tempat kerja baik atas keinginan sendiri maupun atas keputusan organisasi. Yang diteliti dalam penelitian ini adalah *turn over* atas permintaan karyawan. Aspek yang diukur untuk menilai potensi terjadinya *turn over* adalah kepuasan penggajian, kepuasan kondisi kerja, supervisi, komitmen organisasi, dan stres kerja

Turn over sangat mengganggu bagi kontinuitas perusahaan dan biayanya pun sangat mahal. Dengan demikian diharapkan manajer dapat menjaga turn over salah satunya dengan meningkatkan kepuasan (Wibowo, 2011: 507). Robbins (2009:117) menyebutkan bahwa kepuasan juga

berhubungan secara negatif dengan perputaran atau turn over. Meskipun faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap turn over karyawan seperti pasar tenaga kerja, harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan lamanya masa jabatan merupakan batasan penting dalam mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaan seseorang pada saat ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan, dengan populasi dan sampel sebanyak 30 orang karyawan toko banjarmasin, diuraikan sebagai berikut :

3.1. Hasil Uji Validitas

TABEL .1
HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET KEPUASAN KERJA

| Item | r tabel (5%) | r hitung | Keputusan |
|------|--------------|----------|-----------|
| P1 | 0,444 | 0,669 | valid |
| P2 | 0,444 | 0,617 | valid |
| P3 | 0,444 | 0,617 | valid |
| P4 | 0,444 | 0,556 | valid |
| P5 | 0,444 | 0,621 | valid |
| P6 | 0,444 | 0,590 | valid |
| P7 | 0,444 | 0,617 | valid |
| P8 | 0,444 | 0,673 | valid |
| P9 | 0,444 | 0,597 | valid |
| P10 | 0,444 | 0,619 | valid |
| P11 | 0,444 | 0,576 | valid |
| P12 | 0,444 | 0,615 | valid |
| P13 | 0,444 | 0,727 | valid |
| P14 | 0,444 | 0,587 | valid |
| P15 | 0,444 | 0,594 | valid |

Sumber : data diolah 2016

TABEL 2
HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET TURN OVER

| Item | r tabel (5%) | r hitung | Keputusan |
|------|--------------|----------|-----------|
| P1 | 0,444 | 0,605 | valid |
| P2 | 0,444 | 0,609 | valid |
| P3 | 0,444 | 0,644 | valid |
| P4 | 0,444 | 0,584 | valid |
| P5 | 0,444 | 0,584 | valid |
| P6 | 0,444 | 0,578 | valid |
| P7 | 0,444 | 0,615 | valid |
| P8 | 0,444 | 0,640 | valid |
| P9 | 0,444 | 0,567 | valid |
| P10 | 0,444 | 0,622 | valid |
| P11 | 0,444 | 0,549 | valid |
| P12 | 0,444 | 0,589 | valid |
| P13 | 0,444 | 0,581 | valid |
| P14 | 0,444 | 0,578 | valid |
| P15 | 0,444 | 0,606 | valid |
| P16 | 0,444 | 0,627 | valid |
| P17 | 0,444 | 0,653 | valid |
| P18 | 0,444 | 0,642 | valid |
| P19 | 0,444 | 0,605 | valid |
| P20 | 0,444 | 0,709 | valid |

Sumber : data diolah 2016

Hasil uji validitas angket pelatihan dengan jumlah reponden 20 orang pertanyaan jumlah 20 pertanyaan. Kriteria angket dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ pada tingkat signifikansi 5%. Nilai $r \text{ tabel}$ 5%

sebesar 0,444. Semua $r \text{ hitung}$ item angket mulai nomor P1 sampai 20 $> r \text{ tabel}$ pada tingkat signifikan 5% $= 0,444$. Angket ini dinyatakan valid.

3. 2. Hasil Uji Reliabilitas

TABEL 4.3
HASIL UJI RELIABILITAS

| No | Cronbach's Alpha | r standar | Jumlah item |
|----|------------------|-----------|-------------|
| 1 | Kepuasan Kerja | 0,911 | 15 |
| 2 | Turn Over | 0,927 | 20 |

Sumber : Data diolah 2016

Hasil uji reliabilitas angket variabel penerapan MK3 diketahui 0,878. Kriteria reliabilitas angket yang digunakan adalah jika Cronbach's Alpha > 0,60 maka angket dinyatakan reliabel. Cronbach' Alpha angket kepuasan kerja 0,911 > 0,60. Cronbach' Alpha angket turn over 0,927 > 0,60. Jadi kedua angket penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.3. Hasil Uji Klasik

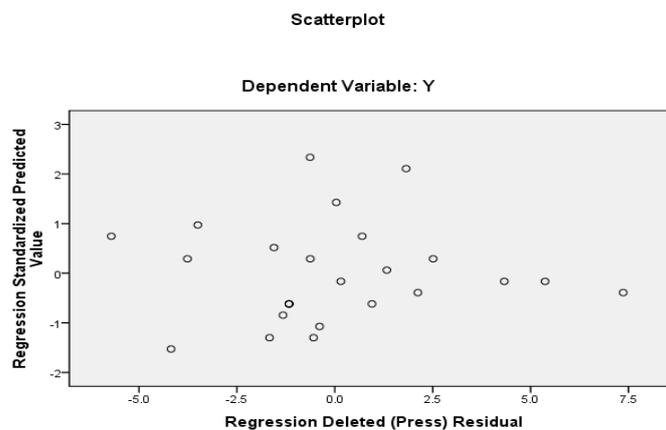


Diagram di atas diagram pancar terdapat titik-titik yang tersebar acara acak tanpa membentuk suatu pola. Dengan demikian model regresi dan data yang dipgunakann untuk analisis data penelitian ini tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Kriteria yang digunakan untuk menguji gejala multikolinieritas adalah jika nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak mengalami multikolinieritas. Nilai VIF pada

1. Uji Heteroskedastisitas

Data penelitian ini diuji untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan diagram pancar dapat diketahui gejala heteroskedastisitasnya. Jika pada diagram pancar terdapat titik-titik yang tersebar acara acak tanpa membentuk suatu pola maka terbebas dari gejala ini.

analisis regresi yang dilakukan menunjukkan angka 1,0. Ini berarti bahwa nilai $1,0 < 10$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Kriteria normalitas adalah nilai Chi Square > r tabel maka data berdistribusi normal.

TABEL 4.
HASIL ANALISIS CHI SQUARE

| | X | Y |
|-------------|--------------------|--------------------|
| Chi-Square | 8.000 ^a | 8.000 ^a |
| df | 14 | 14 |
| Asymp. Sig. | .889 | .889 |

Sumber: Data diolah, 2016

Analisis menggunakan Chi Square digunakan untuk mengetahui normalitas data penelitian. Kriterianya adalah jika Chi Square > r hitung, maka data berdistribusi normal. Tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai Chi Square X

kepuasan kerja sebesar 8,0. Begitu pula nilai Chi Square Y urn Over sebesar 8,0. Nilai r pada tabel dengan df 14 dan tingkat kepercayaan 5% sebesar 2,14. Nilai Chi Square X dan > 2,14.

3.4 Hasil Analisis Deskripsi

1. Kepuasan Kerja Karyawan Toko Buku Gramedia Banjarmasin

TABEL .5
HASIL DESKRIPSI KEPUASAN KERJA

| No. urut | No. Item | N | Kategori Skor | | | | | | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|-----------|----------|----|---------------|---|----|----|----|----|----|----|---|----|------------|-----------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | f | % | f | % | f | | |
| | | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| 1 | 1 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 12 | 15 | 60 | 7 | 28 | 104 | 4.16 |
| 2 | 2 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 16 | 18 | 72 | 3 | 12 | 99 | 3.96 |
| 3 | 3 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 20 | 16 | 64 | 4 | 16 | 99 | 3.96 |
| 4 | 4 | 25 | 0 | 0 | 2 | 8 | 3 | 12 | 18 | 72 | 2 | 8 | 95 | 3.80 |
| 5 | 5 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 24 | 14 | 56 | 5 | 20 | 99 | 3.96 |
| 6 | 6 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 28 | 12 | 48 | 6 | 24 | 99 | 3.96 |
| 7 | 7 | 25 | 0 | 0 | 4 | 16 | 5 | 20 | 10 | 40 | 6 | 24 | 93 | 3.72 |
| 8 | 8 | 25 | 0 | 0 | 3 | 12 | 5 | 20 | 11 | 44 | 6 | 24 | 95 | 3.80 |
| 9 | 9 | 25 | 0 | 0 | 3 | 12 | 10 | 40 | 10 | 40 | 2 | 8 | 86 | 3.44 |
| 10 | 10 | 25 | 0 | 0 | 3 | 12 | 4 | 16 | 12 | 48 | 6 | 24 | 96 | 3.84 |
| 11 | 11 | 25 | 0 | 0 | 2 | 8 | 5 | 20 | 12 | 48 | 6 | 24 | 97 | 3.88 |
| 12 | 12 | 25 | 0 | 0 | 9 | 36 | 2 | 8 | 10 | 40 | 4 | 16 | 84 | 3.36 |
| 13 | 13 | 25 | 0 | 0 | 11 | 44 | 0 | 0 | 9 | 36 | 5 | 20 | 83 | 3.32 |
| 14 | 14 | 25 | 0 | 0 | 7 | 28 | 2 | 8 | 12 | 48 | 4 | 16 | 88 | 3.52 |
| 15 | 15 | 25 | 0 | 0 | 2 | 8 | 0 | 0 | 20 | 80 | 3 | 12 | 99 | 3.96 |
| Jum | | | | | | | | | | | | | 56.64 | |
| Rata-rata | | | | | | | | | | | | | 3.776 | |

Sumber : data diolah 2016

Tabel di atas menggambarkan kepuasan karyawan bekerja pada toko buku Gramedia Banjarmasin. Karyawan menyatakan cukup puas karena pembayaran gaji diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup 12%, yang menyatakan puas 60%, dan yang menyatakan sangat puas berjumlah 28%. Karyawan menyatakan cukup puas karena pembayaran gaji diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan berjumlah 16 %, yang menyatakan puas 72%, dan menyatakan sangat puas berjumlah 12%. Karyawan menyatakan cukup puas karena pembayaran gaji diberikan sesuai dengan lama bekerja berjumlah 20%, yang menyatakan puas 64%, dan yang sangat puas 16%.

Karyawan menyatakan kurang puas 8%, cukup puas 12%, yang menyatakan puas 72%, dan yang menyatakan sangat puas berjumlah 8%. Karyawan menyatakan karena pembayaran gaji sesuai dengan waktu yang ditentukan berjumlah 24%, menyatakan puas 56% dan menyatakan sangat puas berjumlah 20%. Karyawan menyatakan cukup puas karena pekerjaan yang ditangani sesuai dengan keahlian yang dimiliki berjumlah 28%, yang merasa puas 48%, dan yang menyatakan sangat puas berjumlah 24%. Karyawan menyatakan kurang puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan berjumlah 16%, menyatakan cukup puas 20%, menyatakan puas 40%, dan menyatakan sangat puas 24%. Karyawan menyatakan kurang puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat 12%, menyatakan cukup puas 20%, menyatakan puas 44, dan menyatakan sangat puas berjumlah 24%. Karyawan menyatakan kurang puas karena pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik 12%, menyatakan cukup puas 40%,

menyatakan puas 40%, dan menyatakan sangat puas 8%. Karyawan menyatakan kurang puas karena promosi jabatan diberikan sesuai dengan hasil kerja yang diberikan 12%, menyatakan cukup puas 16%, menyatakan cukup puas 16%, menyatakan puas 46%, dan menyatakan sangat puas 24%. Karyawan menyatakan kurang puas 8%, menyatakan cukup puas 20%, karyawan menyatakan puas 48%, dan yang sangat puas 24%. Karyawan menyatakan kurang puas pada promosi kerja diberikan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki 36%, menyatakan cukup puas 8%, menyatakan puas 40% dan sangat puas 16%. Karyawan menyatakan kurang puas karena promosi kerja diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan/keahlian yang dimiliki karyawan 40%, menyatakan puas 36%, dan menyatakan sangat puas 20%. Karyawan kurang puas karena pengawasan atau pengawasan diberikan dapat membantu untuk meningkatkan hasil kerja karyawan 44%, cukup puas 36, sangat puas 20%. Karyawan kurang puas karena pengawasan atau pengawasan diberikan dapat membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan berjumlah 28%, cukup puas 8%, puas 48%, sangat puas 16. Karyawan kurang puas dengan hubungan antar teman sejawat di tempat kerja terjaga dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan 28%, cukup puas 8%, puas 48%, dan sangat puas 8%, puas 48% dan sangat puas 26%. Karyawan menyatakan kurang puas terhadap hubungan antar teman sejawat di tempat kerja berjalan dengan baik dalam mengatasi masalah pekerjaan 8%, puas 80%, sangat puas 12%. Rata-rata kepuasan karyawan puas mencapai 3,96 dibulatkan 4 (puas) dengan pekerjaan di toko buku Gramedia Banjarmasin.

3.2. Turn Over Karyawan Toko Buku Gramedia Banjarmasin

TABEL.6
HASIL DESKRIPSI TURN OVER

| No. urut | No. Item | N | Kategori Skor | | | | | | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|-----------|----------|----|---------------|---|---|----|---|------|----|-------|----|------|------------|-----------|
| | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | | |
| | | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| 1 | 1 | 25 | 0 | 0 | 4 | 16 | 0 | 0.0 | 7 | 28.00 | 14 | 56.0 | 106 | 4.24 |
| 2 | 2 | 25 | 0 | 0 | 3 | 12 | 2 | 8.0 | 11 | 44.00 | 9 | 36.0 | 101 | 4.04 |
| 3 | 3 | 25 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 8.0 | 11 | 44.00 | 11 | 44.0 | 107 | 4.28 |
| 4 | 4 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8.0 | 17 | 68.00 | 6 | 24.0 | 104 | 4.16 |
| 5 | 5 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8.0 | 11 | 44.00 | 12 | 48.0 | 110 | 4.40 |
| 6 | 6 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8.0 | 11 | 44.00 | 12 | 48.0 | 110 | 4.40 |
| 7 | 7 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 20.0 | 16 | 64.00 | 4 | 16.0 | 99 | 3.96 |
| 8 | 8 | 25 | 0 | 0 | 1 | 4 | 4 | 16.0 | 14 | 56.00 | 6 | 24.0 | 100 | 4.00 |
| 9 | 9 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 36.0 | 15 | 60.00 | 1 | 4.0 | 92 | 3.68 |
| 10 | 10 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 16.0 | 16 | 64.00 | 5 | 20.0 | 101 | 4.04 |
| 11 | 11 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 20.0 | 15 | 60.00 | 5 | 20.0 | 100 | 4.00 |
| 12 | 12 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 16.0 | 14 | 56.00 | 7 | 28.0 | 103 | 4.12 |
| 13 | 13 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8.0 | 14 | 56.00 | 9 | 36.0 | 107 | 4.28 |
| 14 | 14 | 25 | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 | 12.0 | 11 | 44.00 | 10 | 40.0 | 105 | 4.20 |
| 15 | 15 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8.0 | 15 | 60.00 | 8 | 32.0 | 106 | 4.24 |
| 16 | 16 | 25 | 0 | 0 | 1 | 4 | 6 | 24.0 | 12 | 48.00 | 6 | 24.0 | 98 | 3.92 |
| 17 | 17 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 12.0 | 18 | 72.00 | 4 | 16.0 | 101 | 4.04 |
| 18 | 18 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 16.0 | 10 | 40.00 | 11 | 44.0 | 107 | 4.28 |
| 19 | 19 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4.0 | 15 | 60.00 | 9 | 36.0 | 108 | 4.32 |
| 20 | 20 | 25 | 0 | 0 | 3 | 12 | 1 | 4.0 | 17 | 68.00 | 4 | 16.0 | 97 | 3.88 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | | | 82.48 |
| Rata-rata | | | | | | | | | | | | | | 4.124 |

Sumber : Data diolah, 2016

Karyawan menyatakan penggajian yang diberikan tepat waktu 16%, menyatakan setuju 28%, dan sangat setuju 56%. Karyawan menyatakan kurang setuju dengan jumlah penggajian yang diberikan dengan jumlah yang memadai 12%, ragu-ragu 8%, setuju 14%, sangat setuju 36%. Karyawan kurang setuju dengan penggajian yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan 4%, ragu-ragu 8%, setuju 44% dan sangat setuju 44%. Karyawan ragu-ragu dengan

penggajian yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan 8%, menyatakan setuju 68%, dan menyatakan sangat setuju 24%.

Karyawan ragu-ragu dengan kondisi kerja menyenangkan 8%, setuju 44%, dan sangat setuju 48%. Karyawan ragu-ragu bahwa kondisi kerja memungkinkan untuk berkarir 6%, setuju 44%, dan sangat setuju 48%. Karyawan menyatakan ragu-ragu kondisi kerja memberikan jaminan keamanan 20%,

setuju 64%, dan sangat setuju 16%. Karyawan menyatakan kurang setuju, 4%, ragu-ragu bahwa kondisi kerja menunjukkan persaingan yang sehat 16%, setuju 56%, dan sangat setuju 24%.

Karyawan menyatakan ragu-ragu bahwa supervisi mendorong untuk meningkatkan hasil kerja 36%, setuju 60%, dan sangat setuju 3,4%. Karyawan menyatakan ragu-ragu bahwa supervisi mendorong untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian 16%, setuju 64%, dan sangat setuju 20%. Karyawan ragu-ragu bahwa supervisi memberikan solusi dalam menghadapi problem kerja 20%, setuju 60%, sangat setuju 30%. Karyawan menyatakan ragu-ragu bahwa supervisi memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir 16%, setuju 56%, sangat setuju 28%.

Karyawan ragu-ragu bahwa karyawan memiliki komitmen dengan pekerjaan yang ada 8%, setuju 56%, dan sangat setuju 36%. Karyawan setuju dapat memegang teguh komitmen dengan hasil keputusan di tempat

kerja 12%, setuju 44%, dan sangat setuju 40%. Karyawan ragu-ragu bahwa karyawan memiliki komitmen dengan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki 8%, setuju 60%, dan sangat setuju 32%.

Karyawan menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap peningkatan hasil kerja 24%, setuju 48%, sangat setuju 24%. Karyawan ragu-ragu stres menghadapi beban kerja di tempat kerja 17%, setuju 72%, dan sangat setuju 16%. Karyawan ragu-ragu stres lama berada di tempat kerja 16%, setuju 49%, dan sangat setuju 44%. Karyawan menyatakan ragu-ragu bahwa stres dengan peraturan atau ketentuan yang ditetapkan di tempat kerja 4,0%, setuju 40%, dan sangat setuju 36%. Karyawan menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan stres dengan target pekerjaan yang tinggi 4%, setuju 68%, dan sangat setuju 16%. Rata-rata skor turn over pada tabel 4,124 dibulatkan menjadi 4. Ini maksudnya Potensi untuk turn over tinggi.

3.4. Hasil Analisis Regresi

TABEL .7
KOEFSISIEN DETERMINAN

| R | R Square |
|-------------------|----------|
| .812 ^a | .660 |

Sumber : data diolah 2016

Tabel di atas menunjukkan nilai R atau koefisien korelasi sebesar 0,812. Kemudian nilai R square atau koefisien determinan yang dikuadratkan sebesar 0,66. Ini artinya

kepuasan kerja mempengaruhi turn over sebesar 66%. Turn over dipengaruhi variabel lainnya di luar model sebesar 40%

TABEL .8
KETEPATAN MODEL

| df | Mean Square | F | Sig. |
|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | 355.084 | 44.590 | .000 ^a |
| 23 | 7.963 | | |
| 24 | | | |

Sumber : data diolah 2016

Ketepatan model penelitian ini diuji dengan menggunakan uji F. kriterianya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian yang berbunyi kepuasan kerja mempengaruhi turn over karyawan toko buku Grammedia Banjarmasin diterima. Pada tabel F hitung sebesar 44,59. Nilai F

tabel dengan df 1 dan df 23 sebesar 4,24. Jadi F_{hitung} sebesar 44,59 > F_{tabel} sebesar 4,24. Dengan demikian model penelitian ini sudah tepat.

TABEL 9
REGRESI SEDERHANA

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Const. | 32.917 | 7.444 | 4.422 | .000 |
| | X1 | .874 | .131 | 6.678 | .000 |

Sumber : data diolah 2016

Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,422. Ini artinya kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap turn over karyawan itu 4,422 dengan signifikansi 0,00 (signifikan). Garis regresi dibuat berdasarkan nilai konstanta pada tabel di atas sebagai berikut.

$$Y =$$

$$32,917 + 0,874X + e$$

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap iturn over pada karyawan toko buku grammedia Banjarmasin. Kepuasan berhubungan kaitannya dengan turn over. Keduanya berkorelasi negatif. Semakin tidak puas karyawan yang bekerja semakin tingkat tingkat urn over. Turn over sangat mengganggu bagi kontinuitas perusahaan dan memerlukan biaya sangat mahal. Dengan demikian diharapkan manajer dapat menjaga turn over melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan di tempat kerja.

4.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, disimpulkan sebagai berikut.

1. Karyawan puas bekerja di toko buku Gramedia Banjarmasin

2. Turun over karyawan toko buku Gramedia Banjarmasin tinggi
3. Nilai R atau koefisien korelasi sebesar 0,812. Nilai R square atau koefisien determinan yang dikuadratkan sebesar 0,66. Ini artinya kepuasan kerja mempengaruhi turn over sebesar 66%. Turn over dipengaruhi variabel lainnya di luar model sebesar 40%. Pada tabel F hitung sebesar 44,59. Nilai F tabel dengan df 1 dan df 23 sebesar 4,24. Jadi F_{hitung} sebesar 44,59 > F_{tabel} sebesar 4,24. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh terhadap turn over.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas disarankan:

1. Manajer SDM pada PT Grammedia meningkatkan kepuasan kerja karena ini berpengaruh signifikan terhadap turn over karyawan. Turn over akan pekerjaan diperusahaan sehingga tujuan tidak maksimal tercapai.
2. Manajer SDM perlu mengantisipasi potensi turn over di perusahaan ini agar permasalahan ini tidak terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Suharsimi A. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

- Iskandar. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial. Jakarta: Gaung Persada.
- Kumar, dkk. 2012. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment (online) International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences May 2012, Vol. 2, No. 5
- Manulang. 2008. Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bmi Aksara.
- Nugroho, B. A. 2005. Strategik Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengna SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Robbin, Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwono, J. 2006. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Yogkarta: ANDI
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana, Nana. 2009. Tuntunan Penyusuna Karya Ilmiah Makalah, Skripsi, tesis, dan Disertasi. Bandung: Sinar Baru A.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Syafrizal dan Rahardja. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Horison Semarang)
- Umar, Hasan. 2010. Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Yuniarsih, dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Alfabeta.
- Wahyuni, Y. (2011). Dasar-Dasar Statistik Deskriptif. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.