



Maksimalisasi Kepuasan Kerja Melalui Turnover Intention Karyawan Indomaret

Budi iriani Yudaningrum, Ferra Eka Ramadhani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kopeasi Malang

e-mail: budiirianiyudaningrum@stiekop.ac.id, ferraekaramadhani@stiekop.ac.id

Correspondence: budiirianiyudaningrum@stiekop.ac.id

Abstract

Purpose –

This study aims to determine job satisfaction through turnover intention. Turnover intention is a critical concern that cannot be ignored in business. Many businesses are still experiencing turnover intention problems in this era of globalization. As a result of this problem, some groups in the association have chosen to leave or move from their ongoing work environment. Indomaret is one of the organizations affected by this problem. This study also aims to determine the impact of fair job fulfillment and the square of Turner's expectations of Indomaret representatives.

Design/methodology/approach –

This study uses a quantitative methodology strategy. The sample used is 7 individuals. The source of information is obtained from important information by distributing surveys. The information investigation strategy used is a basic recurrence examination.

Findings –

From the consequences of the review, it can be assumed that job fulfillment has a negative impact on the level of representative turnover goals. Assuming low position fulfillment, the level of representative turnover expectations will increase. As a general rule, workplace, work, and responsibilities also basically affect the representative's workplace.

Research limitations/implications –

To remain competitive in business and maintain employee satisfaction, regular assessments, reviews, and evaluations must be conducted by the company because employee job satisfaction harms turnover intentions.

Originality/value –

To avoid the occurrence of the desired turnover intention, the company is expected to be able to compete with other organizations in this policy within the company, especially those directly related to the job satisfaction of its employees.

Keyword : *Job Satisfaction, Turnover Intention*

Paper type : *Case Study*

ARTICLE INFO

Article History:

Received 10 Aug 2024

Revised 27 Aug 2024

Accepted 29 Sept 2024

Available online 01 Oct 2024

I. INTRODUCTION

Karena banyak organisasi akhir-akhir ini muncul sebagai bisnis di era globalisasi, sebuah organisasi harus memiliki opsi untuk memperluas asetnya, salah satunya SDM untuk berhasil bersaing. SDM harus dirawat dengan tepat sehingga organisasi dapat mendaftarkan SDM yang terampil dan menyaingi organisasi yang berbeda. Meskipun kemajuan-kemajuan inovatif terus meningkat dan era globalisasi dikerjakan dengan hadirnya perkembangan-perkembangan baru dan lompatan-lompatan ke depan, SDM tidak akan selalu mampu menggantikannya. Salah satu pekerjaan utama dimana SDM memegang peran penting adalah dalam bisnis ritel yang umumnya berfokus pada kualitas dan loyalitas konsumen, mengakui analisis, ide dan jawaban dengan cepat dan selanjutnya menawarkan jenis bantuan untuk kesalahan dalam bantuan, yang semua diberikan untuk mengatasi masalah klien. Loyalitas konsumen. Mengingat banyaknya jumlah organisasi ritel di Indonesia, berbagai organisasi ritel saling bersanding untuk mendorong klien agar membeli di sana. Alfamart dan Indomaret, misalnya terus bersaing dengan memenuhi klien dengan menawarkan bantuan besar sesuai SOP organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. “ Sumber daya manusia (*human resource*) merupakan manusia mampu bekerja dan menghasilkan barang atau jasa dari usaha kerjanya tersebut. Mampu melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau bisa dikatakan suatu kegiatan yang bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan serta masyarakat”. (Sumarsono, 2008) “Hal ini menandakan bahwa perlu adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat dalam proses produksi perusahaan”. (Faslah, 2010, p. 146). Karyawan adalah asset paling berharga untuk bisnis karena mereka menentukan apakah perusahaan akan berhasil atau tidak berdasarkan kinerja karyawannya saat ini. Fungsi manusia perusahaan sangat penting karena tanpanya, perusahaan tidak dapat berjalan sesuai misinya, karena manusia menjadi motor penggerak dan menentukan jalan organisasi. Ketahanan suatu organisasi terbantu oleh kemampuan pengurus, salah satunya adalah administrasi SDM. (Laksana dan Mujiyanti, 2017).

Aset manusia para eksekutif diharapkan untuk merawat pekerja untuk menjaga perwakilan yang lebih tidak suka berhenti (*turnover goal*) untuk asosiasi yang berbeda. Turnover dapat dicirikan sebagai keinginan untuk bergerak mulai dari satu pekerjaan kemudian ke pekerjaan berikutnya karena berbagai faktor. (Wirawan, 2015) Jika keinginan untuk bergerak dalam suatu organisasi itu kuat, mungkin akan berdampak pesimistis seperti kerawanan dan akhirnya kerentanan yang dapat membahayakan organisasi dan fakultasnya. Organisasi akan membangun pengeluaran khusus, terutama mengenai pendaftaran dan persiapan staf yang akan datang untuk mengisi peluang dan mengikuti tugas-tugas perakitan yang khas. Lagi pula, jika organisasi mengabaikan peluang itu akan langsung mempengaruhi staf. Terlepas dari kenyataan bahwa tujuan turnover sering berdampak buruk pada organisasi, Kardiman et al (2012) menyatakan bahwa tujuan turnover sering dibutuhkan oleh organisasi yang memiliki orang-orang dengan eksekusi superior yang rendah. Produser ini digunakan untuk menggantikan perwakilan yang gagal memenuhi harapan atau melacak ahli dibidangnya untuk membangun efisiensi dan kinerja perusahaan.

Menurut Ksama dan otoritas (2016), Turnover intention merupakan masalah yang terjadi di dalam organisasi dan ditandai dengan keinginan untuk meninggalkan lingkungan kerja yang lalu. Waspodo, Handayani, dan Paramitha (2013) mencirikan ekspektasi turnover sebagai tujuan turnover seperti yang ditunjukkan oleh Saeed, Wassem, Sikander, dan Rizwan (2014), namun dapat menggaris bawahi tingkat tujuan turnover. Seperti yang ditunjukkan oleh kediaman dan Indriana (2012), organisasi dengan tujuan turnover yang tinggi tidak akan mendapatkan keuntungan dari mempersiapkan program untuk pekerja karena mereka akan menghabiskan lebih banyak untuk merekrut staf baru.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh (Locke dan Luthans, 2011, p. 141) sebagai artikulasi positif atau menawan karena penilaian suatu tugas atau wawasan kerja. Hal ini dikuatkan oleh (Robbins, 2015, p. 170), yang menyatakan bahwa pemenuhan pekerjaan dicirikan sebagai kontras antara jumlah hibah yang diterima perwakilan dan jumlah hibah yang mereka terima yang akan mereka dapatkan. Sesuai definisi ini, pemenuhan pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai elemen atau faktor yang mempengaruhi sentiment individu tentang pekerjaan atau tempat kerja. Individu itu sendiri berdampak pada kebahagiaan₂ kerja. Kepuasan kerja karyawan didefinisikan

sebagai keadaan emosional positif atau negative tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut (Handoko, 1996), merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan berdampak pada bagianmana mereka memperlakukan atasan mereka. Karyawan yang puas di tempat kerja akan menunjukkan perilaku positif dan membantu manajer mereka. Karyawan yang tidak puas, sebaliknya akan menunjukkan perilaku buruk di tempat kerja, atau kinerjanya akan jauh dari harapan (A. Soegiharto, 2012). Mereka yang puas di tempat kerja cenderung lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas di tempat kerja (Robbins, 2001).

Ide bisnis pendiri Indomaret adalah yang pertama dan merupakan perintis di kawasan minimarket di Indonesia. Saat ini Indomaret berkembang pesat dengan jumlah gerai mencapai lebih dari 9.096 gerai, terdiri dari 40% diversifikasi dan 60% dimiliki oleh organisasi. Sebagai stok produk untuk seluruh gerai berasal dari 22 tempat sebaran Indomaret yang memberikan lebih dari 4.800 jenis barang. Kehadiran Indomaret saat ini juga diperkuat dengan hadirnya Indogrosir, sebuah perusahaan pendukung dengan ide bisnis diskon. Selanjutnya, organisasi kemungkinan akan berkembang menjadi sumber daya public sebagai jaringan ritel mapan yang mengalahkan persaingan dalam skala dunia. Rencana aksi pendirian Indomaret adalah yang pertama dan terbaik di kawasan minimarket Indonesia. Saat ini Indomaret berkembang pesat, dengan lebih dari 9.096 wilayah, 40% diantaranya adalah perusahaan dan 60% dimiliki oleh organisasi. 22 habitat disperse Indomaret, memuat lebih dari 4.800 item berbeda, menawarkan produk setengah jalan untuk semua area.

II. METHODS

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang deskriptif kuantitatif karena karakteristik masalah yang diteliti. Metode sampel ini yang digunakan dalam penelitian adalah random sampling dari personel Indomaret Kota Kediri. Data utama yang dibutuhkan dalam penelitian data ini adalah tanggapan responden tentang turnover intention yang diperoleh responden khususnya karyawan Indomaret Kota Kediri dengan mengisi kuesioner atau kuesioner tertutup. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah dengan observasi penelaahan terhadap buku-buku, dokumen-dokumen cetak dan website resmi google. Kemudian data yang diperoleh diklasifikasikan dan dikelompokkan sesuai dengan tema penelitian yang diperlukan, kemudian diformulasikan dengan sistematika penulisan jurnal.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Menurut (Robbins, 2003), tidak ada perbedaan yang konsisten dalam kemampuan pemecahan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi, atau kemampuan belajar antara laki-laki dan wanita.

a. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X)

Variabel	Aspek	Item
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	Pekerjaan sangat mudah dan menyenangkan
		Pekerjaan Ringan
		Suasana took yang menyenangkan
	Pembayaran	Jumlah gaji sesuai
		Penerimaan gaji tidak rumit
	Promosi	Peluang untuk posisi lebih tinggi
	Pengakuan	Apresiasi atas kinerja
		Menjadi kepercayaan
	Benefit	Tunjangan dan jaminan
	Kondisi Kerja	Jam kerja wajar
		Fasilitas yang memadai
		Lokasi strategis
	Rekan Kerja	Rekan yang ramah
	Perusahaan dan Manajemen	Kebijakan perusahaan yang baik

Deskripsi katagori variable kepuasan kerja (X),frekuensi dan presentase

Katagori	Frekuensi	Presntase
Kepuasan kerja sangat baik	2	25,1%
Kepuasan kerja baik	3	49,8%
Kepuasan kerja cukup	2	25,1%
Kepuasan keja buruk	0	0%
Kepuasan kerja sangat buruk	0	0%
Jumlah	100%	100%

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa variable kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan adalah baik. Deskripsi variable kepuasan kerja dari hasil kuesioner 7 responden bahwa 3 responden tergolong memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi dengan tingkat presentase 49,8% dan responden lainnya seimbang atau sama yaitu presentase 25,1% yang memiliki kepuasan kerja yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa 7 responden memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan tingkat presentase yang sangat baik.

b. Variabel Turnover Intention (Y)

Deskripsi pengukuran terhadap variabel turnover intention adalah sebagai berikut:

Variabel	Item
Turnover Intention	Ketidak hadirn karyawan meningkat
	Karyawan mulai merasa jenuh dalam berkerja
	Peningkatan pelanggan karyawan terhadap tata tertib kerja
	Tingkat protes karyawan kepada atasan
	Mencari informasi lowongan kerja lain

Deskripsi katagori variabel turnover intention (Y),frekuensi dan presentase

Katagori	Frekuensi	Presntase
Turnover intention sangat tinggi	0	0%
Turnover intention	0	0%
Turnover intention cukup	2	25,1%
Turnover intention rendah	4	54,8%
Turnover intention sangat rendah	1	20,1%
Jumlah	100%	100%

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa tingkat turnover intention yang dialami karyawan indomaret ada pada tingkat rendah.

Deskripsi variabel turnover intention dari 7 responden dapat diketahui 1 responden memiliki tingkat turnover intention sangat rendah 4 responden lagi tergolong memiliki turnover intention yang cukup. Hal ini menunjukan bahwa dari 7 responden memiliki tingkat turnover intention yang sangat rendah dengan tingkat presentase 74,9%. Pada penelitian ini, kepuasan kerja karyawan mempunyai dampak negative terhadap kemungkinan turunover intention. Pada analisis variable kepuasan kerja (X), karyawan Indomaret mempunyai nilai kepuasan kerja yang tinggi, dengan presentase 49,8%. Hal tersebut memiliki kemungkinan yang cukup besar karena hubungan kerja yang kuat. Kesimpulan ini diperkuat oleh penelitian Junita (2012) sebelumnya, yang ditemukan bahwa komunikasi antar rekan kerja dalam suatu organisasi mengarah pada kepuasan kerja.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasuil analisis pada variable turnover intention (Y), bahwa karyawan ada Indomaret memiliki tingkatan turnover intention yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari perolehan presentase 54,8% pada pasar. Hal ini telah dibuktikan dengan fakta, bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner telah menunjukkan nilai tingkat turnover intention yang lebih rendah. Sangat memungkinkan diduga bahwa semakin tinggi pemenuhan pekerjaan perwakilan dalam suatu organisasi, semakin rendah kemungkinan tujuan turnover. Kemudian lagi, semakin rendah pemenuhan pekerjaan pekerja semakin tinggi peluang tujuan turnover. Dengan cara ini, orang akan menginvestasikan sebagai besar energinya di tempat kerja, kegembiraan kerja mungkin

merupakan komponen utama yang mempengaruhi pemenuhan hidup pada orang. Pemenuhan pekerjaan menurut (Setiawan dan Ghazali, 2006, p. 159) adalah pola pikir yang baik dan positif yang terjadi karena penilaian individu terhadap pekerjaannya atau wawasan kerjanya. Kemudian lagi, untuk mendapatkan hasil yang baik, organisasi tidak boleh salah dalam memilih kepuasan kerja.

Maka dari itu perusahaan sangat perlu meningkatkan dan memperhatikan kembali kepuasan kerja dari semua aspek yang telah dirancang, terutama pada aspek promo dan aspek pekerjaan. Pada pernyataan ini ada pada posisi range yang cukup puas, maka dari itu perusahaan akan meningkatkan kembali terhadap kedua item ini, agar mencapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal. Parake dalam MaParake dalam Malna, Rodhiyah dan Dewi (2015) menyatakan bahwa Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi melalui berhenti bekerja atau pindah ke organisasi lain karena merasa canggung dan perlu mencari pekerjaan yang lebih unggul. Pada dasarnya mentalitas orang yang sangat ingin meninggalkan organisasi adalah sesuatu yang khas. Turnover goal merupakan langkah terakhir akan dilakukan orang untuk mewariskan organisasi karena adanya unsur-unsur yang mendorong orang tersebut untuk perlu keluar dari perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan Indomaret Kota Kediri yang tidak ingin berpindah posisi atau meninggalkan perusahaan dalam bentuk berhenti atau berpindah ke lokasi lain. Karen merasa senang dan puas dengan pekerjaannya saat ini. Kenikmatan ini dapat dicapai melalui pemberian gaji yang diselaraskan dengan rasa aman dalam bekerja.

IV. CONCLUSIONS

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah pemenuhan pekerjaan karyawan mempengaruhi tujuan turnover. Akhirnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah eksplorasi ini memiliki hasil dari informasi telah disampaikan, disadari bahwa pemenuhan pekerjaan yang representatif mempengaruhi ekspektasi turnover pekerja indomaret di Kediri. Sangat mungkin diasumsikan bahwa semakin tinggi pemenuhan pekerjaan perwakilan, semakin rendah tujuan tingkat turnover. Begitu dengan kebalikannya, bahwa semakin rendah pemenuhan pekerja seorang wakil maka semakin tinggi pula tujuan turnover. \

Untuk menghindari tujuan turnover yang tidak diinginkan, organisasi diharapkan memiliki pilihan untuk menyaingi berbagai asosiasi karena hal ini merupakan strategi dalam suatu organisasi, terutama yang berhubungan langsung dengan pemenuhan pekerja bagi para wakilnya. Untuk tetap serius berkaitan dengan bisnis dan mengikuti pemenuhan perwakilan, penilaian normal dan audit harus yang menyelesaikan adalah organisasi. Karena pemenuhan pekerjaan karyawan berdampak buruk pada tujuan turnover dapat membawa penyebab ekspektasi turnover yang tinggi harus dihindari.

Peneliti ini mempunyai tujuan untuk membuktikan apakah kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang negative terhadap adanya turnover intention. Kesimpulan ini diambil dari penelitian bahwa penelitian ini mempunyai hasil dari data yang telah dipaparkan, telah diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh negative terhadap adanya turnover intention terhadap karyawan Indomaret Kota Kediri. Untuk menghindari terjadinya turnover intention yang diinginkan, maka perusahaan diharapkan dapat bersaing dengan organisasi lain dalam kebijakan hal ini di dalam sebuah perusahaan, terutama yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja pada karyawannya. Agar tetap kompetitif dalam hal bisnis dan mempertahankan kepuasan karyawan, penilaian dan tinjauan serta evaluasi yang rutin harus dilakukan oleh perusahaan karena kepuasan kerja karyawan mempunyai dampak negative pada keinginan berpindah.

V. REFERENCES

- Berber, N., Gašić, D., Katić, I., & Borocki, J. (2022). The mediating role of job satisfaction in the relationship between FWAs and turnover intentions. *Sustainability*, 14(8), 4502. <https://doi.org/10.3390/su14084502>
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., Bui, T., Zackula, R., Dugan, K., & Ablah, E. (2021). Workplace stress and productivity: A cross-sectional study. *Kanas Journal of Medicine*, 14, 42–45. <https://doi.org/10.17161/kjm.vol1413424>

- Chen, M.-F., Lin, C.-P., & Lien, G.-Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The Service Industries Journal*, 31(8), 1327–1345. <https://doi.org/10.1080/02642060903437543>
- Elmi, R., & Sinta. (2017). Hubungan kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan bank BNI di kota Malang. dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang. Retrieved from <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/44047>
- Gachter, M., Savage, D.A., & Torgler, B. (2013). Retaining the thin blue line: What shapes workers' intentions not to quit the current work environment. *International Journal of Social Economics*, 40(5), 479–503. https://doi.org/10.1108/0306_8291311315359
- Gadzali, S.S. (2020). Work-life balance and intention to resign: A study of Islamic banking managers in West Java. *Journal of Management and Business Applications*, 6(3), 571–580.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Dan Donelly, J. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th edn.). The McGraw-Hill Companies, Inc. Griffin, R.W., dan Moorhead, G. (2010). *Organizational Behaviour: Managing People and Organizations*, (Edisi 9). South-Western.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Journal of Organisational Behaviour and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with co-workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/JWOP2018A4>
- Hair Jr, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V.G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hakim, A.R., & Sugiharjo, R.J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap turnover intention pada PT Bank OCBC NISP Tbk Area Jakarta Pusat. *TEKUN: Jurnal Telaah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 60–69. <https://doi.org/10.22441/tekun.v8i1.2597>
- Henderson, R., Snyder, H., Gupta, T., & Banich, M. (2012). When does stress help or harm? The effects of stress controllability and subjective stress response on stroop performance. *Frontiers in Psychology*, 3, 179. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2012.00179>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Karthik, R. (2013). A study on work-life balance in Chennai Port Trust, Chennai. *Advances in Management*, 1(6), 82–87. Khayyam-Nekouei, Z., Neshatdoost, H., Yousefy, A., Sadeghi, M., & Manshaee, G. (2013). Psychological factors and coronary heart disease. *ARYA Atherosclerosis*, 9(1), 102–111.