

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah institusi, organisasi maupun perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian yang patut diperhatikan dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing. Memiliki SDM yang kompeten dan berkualitas sangat penting bagi perusahaan pengembangan sumber daya manusia merupakan cara perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen yang ada diperusahaan (Riani et al., 2020).

Kegagalan yang dihasilkan akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki bisnis yang berkembang, sehingga kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas di bidang pekerjaannya juga akan meningkat. Perlakuan juga diberikan di bidang keamanan dengan menyediakan praktik perekrutan profesional dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, manajemen mengharapkan bukti terukur yang solid bahwa SDM telah menyumbangkan hal yang telah berarti dan positif untuk mencapai sasaran strategis perusahaan (Dessler, 2015:19).

Perpindahan karyawan dalam suatu perusahaan dapat mengakibatkan perusahaan tersebut mengalami turnover. Berbagai macam alasan karyawan yang berfikir untuk keluar disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja, rekan kerja yang kurang mendukung, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi terhadap karyawan. Dalam suatu perusahaan turnover dikatakan tinggi apabila melebihi 10% setiap tahunnya (Sitorus 2017:4)

Menurut Kartono (2017:43) *turnover intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian dari organisasi ataupun perusahaan. Salah satu penyebab terjadinya *turnover intention* adalah usia, lama kerja, pendidikan, engagement, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi. Untuk

mengurangi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan maka perusahaan setidaknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan prilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT Dongsung Mulsan Indonesia yang merupakan perusahaan bergerak di bidang garment, tepatnya perusahaan tersebut memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan menangani persaingan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan dari PT. Dongsung Mulsan Indonesia ditemukan bahwa karyawan merasa target yang ditetapkan oleh PT tersebut terlalu tinggi sehingga para karyawan sulit untuk mencapai target tersebut, pekerjaan karyawan setiap harinya jarang meningkat malah cenderung berkurang. Banyak karyawan yang merasa berat ketika dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target, para karyawan ingin bekerja sesuai dengan kemampuannya tanpa harus memikirkan target yang harus dicapai, karyawan juga mengeluh saat mendapatkan pekerjaan atau diminta pertolongan untuk melakukan pekerjaan di luar dari pekerjaan yang biasa dilakukan, karena para karyawan merasa pekerjaannya sendiri saja sudah banyak sehingga tidak sempat dan juga tidak ingin untuk melakukan pekerjaan yang di luar dari bidangnya, banyak karyawan juga yang merasa ruangan tempat bekerja terlalu panas dan pengap, banyak karyawan yang kepanasan dan kehausan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Dongsung Mulsan bahwa perusahaan mengalami *turnover intention* salah satu penyebabnya adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2016: 202) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan PT Dongsung Mulsan merasa kepuasan kerja mereka menurun karena beban kerja yang berat seperti jam kerja yang berlebih, sikap pimpinan yang kurang adil, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta penundaan gaji. Karena hal ini tentu saja menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*.

Tabel 1. 1 Data Turnover PT Dongsung Mulsan Indonesia

No	Tahun	Jumlah karyawan					Turn over	Target TO	selisish
		Awal tahun	Masuk	Keluar	Akhir tahun	Rata-rata			
1	2019	50	3	6	47	48,5	12,37%	10%	2,37%
2	2020	47	5	7	45	46	15,21%	10%	5,21%
3	2021	45	7	8	44	44,5	17,97%	10%	7,97%
rata-rata							15,18%	10%	15,55%

Sumber : Data diolah penulis, 2023.

Berdasarkan pada table 1.1 di atas, terhitung dari tahun 2019 karyawan PT Dongsung Mulsan yang memutuskan untuk keluar (*resign*) adalah sebanyak 6 orang atau 12,37% dari total keseluruhan karyawan, pada tahun 2020 karyawan PT Dongsung Mulsan yang memutuskan untuk keluar (*resign*) adalah sebanyak 7 orang atau 15,21% dari total keseluruhan karyawan, pada tahun 2021 karyawan PT Dongsung Mulsan yang memutuskan untuk keluar (*resign*) adalah sebanyak 8 orang atau 17,97% dari total keseluruhan karyawan. Dalam hal ini tingkat dari rata-rata *turnover* pegawai PT Dongsung Mulsan dalam kondisi melebihi standar yang ditolelir. Standar tingkat *turnover* yang dapat ditolerir setiap perusahaan berbeda-beda, namun tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila melebihi 10% setiap tahunnya (Sitorus 2017:4). Oleh karena

itu, perlu dipertimbangkan implikasi dari hal tersebut dan mengidentifikasi penyebabnya, dari niat untuk meningkatkan tingkat turnover.

Perusahaan tidak terlalu suka berurusan dengan pegawai yang meninggalkan pekerjaannya secara tiba-tiba. Namun, itu adalah niat individu. Beberapa tanda peringatan yang menunjukkan penyebab karyawan keluar dari perusahaan yaitu ketidakbahagiaan dengan rekan kerja, pekerjaan yang sulit, merasa dibayar rendah, mencari karir lain, tidak dipromosikan, keterlibatan kerja dan ketidakbahagiaan dengan gaji serta pergi untuk menerima posisi baru. Hal ini tentu mengindikasikan adanya masalah terhadap pengaruh *turnover* dengan *turnover intention* pada PT Dongsung Mulsan Indonesia dimana tidak bertahan mengakibatkan karyawan untuk mencari pilihan pekerjaan yang baik untuk mengembangkan diri sangat terbuka dan mendapatkan terhadap perkerjaan yang mampu mengembangkan sesuai dengan karakteristik pegawai. Jika tidak tersedia kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang tepat, maka bentuk penyesuaian pencarian pengalaman individu mencari lingkungan kerja yang nyaman dengan melakukan *turnover intention*.

Bentuk dari suatu *turnover intention* sendiri banyak memiliki variasi, mulai dari bentuk faktor- faktor yang mempengaruhi hal tersebut dengan *job satisfaction* (kepuasan kerja), *work life conflict* (konflik kehidupan kerja), *human resource department roles* (peran department sumber daya manusia), dan *talent manajement* (Ratri et al., 2017:47). Maka dari itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja karyawannya secara periodik yang tidak terlepas pada masa yang akan datang maupun masa lalu.

Sejumlah kawasan industri di kawasan Kabupaten Purwakarta mulai mengalami kenaikan pada tahun 2021 setelah mengalami penurunan pada tahun 2020 dimasa pandemi Covid-19. Peningkatan karyawan atau dimana banyak ditemukan rekrutmen baru di sejumlah kawasan industri manufaktur dengan tingkatan produksi yang banyak dibutuhkan perusahaan atau proses permintaan barang produksi untuk keberlangsungan proses produksi di perusahaan maka akan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki skill dan pengetahuan serta berkompeten dalam proses kinerja yang akan ditempatkan sesuai bidang di perusahaan, tapi sedikit bertolak belakang

dengan tingkatan *turnover* pada PT Dongsung Mulsan yang mengalami penurunan tiap tahunannya hingga tahun 2021. Hal ini bisa dikarenakan beberapa faktor seperti kontrak kerja telah berakhir dan pekerja tersebut tidak dipekerjakan sebagai pekerja tidak tetap, dikarenakan industri ini tidak mendapat kan pekerja tidak memenuhi persyaratan kompetensi yang ditetapkan perusahaan. Faktor lainnya seperti kurangnya kepuasan kerja sehingga karyawan mencoba untuk mencari pekerjaan lain, dengan kurangnya komunikasi antar organisasi yang berdampak pada alasan pribadi, dikarenakan industri ini terbilang *work engagement* (keterlibatan kerja) yang tidak stabil.

Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari *turnover intention* terhadap keterkaitan karyawan dari bidangnya masing-masing terhadap perusahaan pada PT Dongsung Mulsan, peneliti melakukan survey awal kepada 30 responden di bidang yang sama di perusahaan guna untuk pengoperasian perusahaan mencapai tujuan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Survei Awal tentang *Turnover Intention* pada PT Dongsung Mulsan Indonesia

No	Pernyataan	Responden			
		Ya	%	tidak	%
1	Saya akan mencari pekerjaan di perusahaan lain di bidang yang sama	26	86,6%	4	13,3%
2	Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain	22	73,3%	8	26,6%
3	Kepuasan kerja yang rendah membuat saya sering berpikir untuk keluar	23	76,6%	7	23,3%
4	Saya sering mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain	21	70%	9	30%

Sumber: Data diolah penulis, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 survei awal yang telah dilakukan kepada 30 responden, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *turnover intention* terhadap perusahaan dikategorikan sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban pada pernyataan kuesioner yang menunjukkan 86,6% responden menyatakan akan mencari pekerjaan lain di bidang yang sama, 73,3% responden menyatakan akan keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain, 76,6% menyatakan akan keluar karena tidak tercapainya kepuasan kerja, dan 70% responden menyatakan akan mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Urutan Faktor Paling Mempengaruhi *Turnover Intention* pada PT Dongsung Mulsan Indonesia

No	Aspek turnover intention	Jumlah Pemilih			Persentase Jawaban			Urutan
		Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	
1.	Usia	24	6	30	80%	20%	100%	3
2.	Lama kerja	22	8	30	73,3%	26,7%	100%	4
3.	Tingkat Pendidikan & intelegensi	17	13	30	56,7%	43,3%	100%	5
4.	Keterlibatan kerja	15	15	30	50%	50%	100%	6
5.	Kepuasan kerja	28	2	30	93,3%	6,7%	100%	1
6.	Budaya perusahaan	26	4	30	86,7%	13,3%	100%	2

Sumber: Data diolah penulis, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa di antara faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, terdapat tiga faktor yang dianggap paling penting yaitu kepuasan kerja, budaya Perusahaan, dan usia. Artinya, karyawan PT Dongsung Mulsan menganggap bahwa kepuasan kerja, budaya Perusahaan, dan usia sangatlah penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. Sehingga kepuasan kerja, budaya

Perusahaan, dan usia menjadi variabel yang sangat menarik untuk diteliti terkait pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

Hasil dari survei ini tentu mengidentifikasi terhadap pengaruh *turnover intention* yang difokuskan pada kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, bagaimana peneliti telah mengelompokkan hasil dari kuesioner responden nilai variabel dengan *turnover intention* skor tertinggi terletak pada faktor kepuasan kerja.

Selain itu, untuk memperoleh data yang lebih teliti, peneliti melakukan survei pendahuluan di PT Dongsung Mulsan dengan menggunakan metode kuesioner yang dilakukan secara manual. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami dan mempersiapkan variabel yang diajukan peneliti. Ada 30 responden secara keseluruhan di bidang yang sama di PT Dongsung Mulsan. Berikut adalah jawaban dari pertanyaan dan hasil dari responden yang bersangkutan:

Tabel 1. 4 Hasil Survei Awal *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada PT Dongsung Mulsan Indonesia

No	Pernyataan	Responden			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
1	Keterlibatan pegawai dalam organisasi	8	26,6%	22	73,3%
2	Ketika saya datang ke pekerjaan saya, saya memiliki keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan.	5	16,6%	25	83,3%
3	Saya cenderung sulit, bagi saya untuk melepaskan diri dari pekerjaan ini.	12	40%	18	60%
4	Saya senang dan bangga dengan pekerjaan saya.	14	46,6%	16	53,3%

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan kepada 30 orang responden dapat disimpulkan bahwa penengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* masih tergolong tidak baik (tidak stabil). Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban pada pernyataan kuesioner yang menunjukkan 73,3% tidak adanya keterlibatan dalam suatu organisasi, 83,3% menunjukkan bahwa tidak adanya keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, 60% menunjukkan bahwa cenderung mudah melepaskan diri dari pekerjaan, 53,3% menunjukkan bahwa tidak senang dan bangga terhadap pekerjaannya, dan 90% menunjukkan bahwa tidak peduli terhadap berbagai informasi untuk kelancaran pekerjaannya. Hal ini menyatakan bahwa adanya masalah dengan keterlibatan kerja terhadap turnover intension karyawan, dalam arti bahwa ada banyak karyawan yang percaya bahwa mereka memenuhi syarat untuk pekerjaan yang bersangkutan tetapi tidak memenuhi syarat dan merasa tidak berhak untuk berpartisipasi dalam tugas yang relevan.

Tabel 1. 5 Hasil Survei Awal Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Dongsung Mulsan Indonesia

No	Pernyataan	Responden			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
1	Saya merasa puas dengan apa yang saya kerjakan di perusahaan	9	30%	21	70%
2	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima	13	43,3%	17	56,6%
3	Atasan saya selalu membantu saya apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan	12	40%	18	60%
4	Rekan kerja saya memberikan kontribusi yang kondusif terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan	6	20%	24	80%

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban pada pernyataan kuesioner yang menunjukkan 60% tidak setuju bahwa atasan membantu karyawan apabila karyawan mendapat kesulitan dalam pekerjaan; sebanyak 80% tidak setuju ada kontribusi dari rekan kerja; sebanyak 70% tidak merasa puas dengan pekerjaannya; sebanyak 56,6% responden tidak puas dengan gaji yang diterima; dan sebanyak 23,3% responden tidak puas dengan promosi yang dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi.

Penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh *work engagement* (keterlibatan kerja) terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Aris Munandar *et al.* (2019) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Laksono B. F. W., dan Wardoyo, P. (2019), Dwi Zulfikar *et al.* (2023), Sulhan Hadi *et al.* (2019), Yuma dan Ridwan (2021), Safitri (2022), serta Rahayu *et al.* (2022) yang juga menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Putro dan Ajeng (2020) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sehingga terdapat *research gap* pada hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*.

Berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Iqbal dan Nasiti (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Hardianto Putra *et al.* (2023), Sulhan Hadi *et al.* (2019), serta Aris Munandar *et al.* (2019) yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Ihwanti & Gunawan (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sehingga terdapat *research gap* pada hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah yang dijabarkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Dongsung Mulsan Indonesia.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan dan diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *employe engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Dongsung Mulsan Indonesia?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Dongsung Mulsan Indonesia?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Adapun sejalan dengan perumusan permasalahan di atas, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employe engagement* terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

1.3.2 Manfaat penelitian

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan manfaat bagi berbagai lingkup yaitu:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini bisa menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis berkaitan unsur-unsur dalam pendeteksian kinerja pegawai dengan pembandingan data yang akan diteliti sehingga dapat disempurnakan lagi menjadi penelitian yang lebih baik.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan, penambah pengetahuan dan wawasan dari hasil penelitian mengenai *employe engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Dongsung Mulsan Indonesia.

3. Bagi PT Dongsung Mulsan Indonesia

Hasil penelitian ini juga dapat menjadikan badan dan lembaga-lembaga lain dapat mengambil kebijakan dan menjadikan masukan bagi permasalahan mereka terutama masalah yang penulis angkat ini. Tulisan ini juga dijadikan salah satu referensi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pemecahan masalah dan dapat dijadikan bahan evaluasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Dongsung Mulsan Indonesia.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang berkaitan dengan judul penelitian, maka permasalahan penelitian ini akan dibatasi sebagai berikut :

1. Pembahasan penelitian ini dibatasi pada pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Dongsung Mulsan Indonesia.
2. Responden penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi PT Dongsung Mulsan Indonesia.
3. Waktu penelitian dimulai pada bulan januari 2022 – juni 2022

1.5 Sistematika Pelaporan

Sistematika pelaporan penelitian ini disusun secara rinci sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoretis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep *employee engagement*, pengertian dan konsep kepuasan kerja,

pengertian dan konsep *turnover intention*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari tiga subbab. Subbab kesatu mengenai desain penelitian yang menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, serta data dan teknik pengumpulan data. Subbab kedua mengenai model dan instrumen penelitian yang terdiri dari variabel *employee engagement*, variabel kepuasan kerja, dan variabel *turnover intention* yang menguraikan tentang definisi konseptual dan operasional serta indikatornya. Subbab ketiga mengenai teknik analisis data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji signifikansi hipotesis (uji t), uji hipotesis f (anova), dan uji koefisien determinasi.

BAB IV ANALISIS dan PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari tiga subbab. Subbab kesatu mengenai hasil penelitian yang menjelaskan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, deskripsi data hasil penelitian yang menguraikan pelaksanaan pengukuran *employee engagement*, pelaksanaan pengukuran kepuasan kerja serta pelaksanaan pengukuran *turnover intention*, menguraikan hasil kuesioner mengenai data responden, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, deskripsi variabel motivasi, deskripsi variabel kemampuan kerja, deskripsi variabel prestasi kerja, deskripsi hasil pengujian statistik, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis persamaan regresi, uji signifikansi hipotesis (uji t), uji hipotesis f (anova), dan hasil uji koefisien determinasi. Subbab kedua berisi pembahasan bagaimana keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Subbab ketiga membahas tentang beberapa klemahan penelitian ini.

BAB V SIMPULAN dan SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.