

The Effect Of Job Satisfaction And Self-Efficacy On Employees' Turnover Intention At PT. Giokindo Indah Lestari

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Giokindo Indah Lestari

Ardiansyah Sarman¹, Juhaini Alie², Shafiera Lazuardi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri^{1,3}

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri²

2021510039@students.uigm.ac.id¹, juhaini@uigm.ac.id², shafieralazuardi@uigm.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and self-efficacy on turnover intention among employees of PT. Giokindo Indah Lestari. A descriptive, quantitative, research method was employed, with data collected through questionnaires distributed to 78 employees as respondents. The data were analyzed using multiple linear regression to determine the relationship between variables. The analysis revealed that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention, indicating that employees who are satisfied with their jobs are less likely to leave the company. Similarly, self-efficacy has a significant negative effect on turnover intention, suggesting that confidence in their own abilities helps employees remain in the organization. Simultaneously, job satisfaction and self-efficacy together contribute significantly to reducing turnover intention. This study provides practical implications for company management to enhance job satisfaction and self-efficacy as strategies to lower turnover intention. These findings also support the achievement of Sustainable Development Goal (SDG) number 8, which emphasizes decent work and economic growth.

Keywords: Job satisfaction, self-efficacy, turnover intention, SDG8

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Giokindo Indah Lestari. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 78 karyawan sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dimana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keinginan lebih rendah untuk berhenti. *Self-efficacy* juga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, mengindikasikan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri membantu karyawan bertahan di perusahaan. Secara simultan, kepuasan kerja dan *self-efficacy* memiliki kontribusi signifikan dalam menurunkan *turnover intention*. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan *self-efficacy* guna mengurangi *turnover intention*. Temuan ini juga mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDG) nomor 8, yang berfokus pada pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, *self-efficacy*, *turnover intention*, SDG8

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting pada keberhasilan suatu organisasi. Manajemen SDM bermutu akan menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu dan perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif amat penting pada zaman persaingan global masa kini, mengingat SDM yang berkualitas dianggap sebagai aset utama yang mendorong kemajuan organisasi (Afandi, 2021).

Karyawan merupakan elemen inti dalam operasional perusahaan, dan manajemen karyawan yang baik menjadi kunci menjaga produktivitas serta stabilitas organisasi. Ketika karyawan merasa tidak

puas atau kurang didukung dalam pekerjaannya, hal ini dapat memicu niat berhenti bekerja atau *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan melepaskan pekerjaan secara sukarela (Anastia et al., 2021). Tingginya tingkat *turnover intention* dapat menurunkan kinerja perusahaan, meningkatkan biaya operasional, dan menghambat pencapaian tujuan jangka panjang (Joo et al., 2022).

PT. Giokindo Indah Lestari merupakan perusahaan yang beroperasi di Kota Palembang, dan bergerak di bidang penjualan produk seperti *ice cream joy day*. Dalam wawancara yang dilakukan pada 26 September 2024 dengan Bapak Muslim Arfai, Manajer Operasional perusahaan, terungkap bahwa perusahaan menghadapi tingkat *turnover* yang tinggi, salah satunya dikalangan sales. Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan kehilangan talenta berharga, serta menambah biaya untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Menurut Bapak Muslim Arfai tingginya *turnover intention* mencerminkan masalah mendasar terkait pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan kemampuan mereka memenuhi tuntutan kerja. Data *turnover* PT. Giokindo Indah Lestari bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Turnover PT. Giokindo Indah Lestari

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Resign	Turnover Rate
2020	25	2	8%
2021	50	3	6%
2022	95	7	7%
2023	110	30	27%
2024	95	19	20%

Sumber: Data PT. Giokindo Indah Lestari (2024)

Tabel 1. menunjukkan tren *turnover* yang meningkat di PT. Giokindo Indah Lestari dari tahun 2020 hingga 2024. Pada tahun 2020 hingga 2022, *turnover rate* relatif stabil di bawah 10%, namun terjadi lonjakan signifikan pada tahun 2023, mencapai 27%, dan meski jumlah karyawan berkurang pada tahun 2024, *turnover rate* tetap tinggi di angka 20%. Peningkatan ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam lingkungan kerja yang memengaruhi keputusan karyawan untuk resign, yang berdampak pada tingginya biaya rekrutmen dan pelatihan serta risiko kehilangan talenta berharga.

Berdasarkan observasi peneliti di PT. Giokindo Indah Lestari, banyak karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terhadap berbagai aspek kepuasan kerja. Karyawan yang tidak puas cenderung mengalami penurunan motivasi, berdampak langsung pada kinerja dan menyebabkan mereka merasa tidak nyaman serta mempertimbangkan peluang kerja di luar perusahaan. Selain itu, rendahnya *self-efficacy*, atau keyakinan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, mencerminkan ketidakpercayaan diri karyawan akan kemampuannya dan semakin memperparah situasi ini. Menurut Muslim Arfai, tingginya *turnover intention* menandakan adanya ketidakcocokan antara ekspektasi karyawan dan kondisi nyata di lapangan, yang mengarah pada penurunan motivasi dan efisiensi.

Permasalahan ini berkaitan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak dan kewajiban karyawan serta perusahaan. Dalam pasal 86 ayat (1), disebutkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Rendahnya kepuasan kerja dan *self-efficacy* di PT. Giokindo dapat dilihat sebagai indikasi bahwa perusahaan belum sepenuhnya memenuhi standar yang diatur dalam undang-undang tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang positif terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam semangat kerja, kedisiplinan, dan prestasi dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dirasakan baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan, atau merupakan kombinasi dari keduanya (Thalib et al., 2021). Menurut Barage & Sudarusman (2022), kepuasan kerja tercapai ketika tidak ada perbedaan antara harapan dan realitas yang dirasakan, karena kebutuhan dasar telah terpenuhi. Dengan kata lain, kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasa bahwa kontrak psikologisnya terpenuhi, dan akan lebih tinggi bagi individu yang merasakan adanya hubungan timbal balik yang adil dengan organisasi.

Self-Efficacy

Hasanah et al. (2019), *Self-efficacy* adalah hasil dari proses kognitif yang berupa keyakinan, keputusan, atau penilaian individu tentang sejauh mana ia memperkirakan kemampuannya untuk menjalankan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seseorang perlu memiliki keyakinan serta usaha agar tujuan tersebut dapat tercapai sesuai harapan. *Self-efficacy* muncul melalui pengalaman keberhasilan dalam menguasai sesuatu, pengaruh dari dorongan atau bujukan sosial, serta dipengaruhi oleh keadaan fisik dan emosional seseorang (Afriyani et al., 2021).

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi, namun masih berada pada tahap perencanaan dan belum diwujudkan (Masita, 2021). *Turnover intention* karyawan merupakan aspek penting yang menjadi perhatian perusahaan, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang optimal. *Turnover intention* sangat berdampak pada performa karyawan, dan jika terus berlanjut, hal ini dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan (Hartini et al., 2023).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, sehingga menghasilkan kesimpulan yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif, dimana menurut Sahir (2021), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena dengan data yang akurat yang diteliti secara sistematis. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kepuasan kerja serta *self-efficacy* karyawan, serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi turnover intention.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana alat ukur yang digunakan valid, sesuai dengan metode yang dijelaskan oleh (Kasmir, 2022).

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

ITEM	R _{Hitung}	R _{Tabel}	KETERANGAN
Kepuasan Kerja 1	0.618	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 2	0.541	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 3	0.495	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 4	0.604	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 5	0.655	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 6	0.577	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 7	0.540	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 8	0.615	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 9	0.577	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 10	0.561	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 11	0.553	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 12	0.574	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 13	0.528	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 14	0.296	0.223	VALID
Kepuasan Kerja 15	0.509	0.223	VALID

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh item memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0.223). Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam variabel kepuasan kerja valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Self-Efficacy

ITEM	R _{hitung}	R _{Tabel}	KETERANGAN
<i>Self-Efficacy 1</i>	0.578	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 2</i>	0.631	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 3</i>	0.489	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 4</i>	0.570	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 5</i>	0.557	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 6</i>	0.556	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 7</i>	0.582	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 8</i>	0.526	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 9</i>	0.470	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 10</i>	0.539	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 11</i>	0.553	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 12</i>	0.573	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 13</i>	0.518	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 14</i>	0.490	0.223	VALID
<i>Self-Efficacy 15</i>	0.609	0.223	VALID

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji validitas variabel *self-efficacy* menunjukkan bahwa seluruh item memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0.223). Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam variabel *self-efficacy* dinyatakan valid dan sangat layak untuk digunakan dalam penelitian ini, karena setiap item telah memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan berdasarkan standar yang digunakan dalam analisis ini.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Turnover Intention

ITEM	R _{hitung}	R _{Tabel}	KETERANGAN
<i>Turnover Intention 1</i>	0.612	0.223	VALID
<i>Turnover Intention 2</i>	0.605	0.223	VALID
<i>Turnover Intention 3</i>	0.590	0.223	VALID
<i>Turnover Intention 4</i>	0.636	0.223	VALID
<i>Turnover Intention 5</i>	0.669	0.223	VALID
<i>Turnover Intention 6</i>	0.615	0.223	VALID
<i>Turnover Intention 7</i>	0.556	0.223	VALID
<i>Turnover Intention 8</i>	0.639	0.223	VALID
<i>Turnover Intention 9</i>	0.627	0.223	VALID

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji validitas variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa seluruh item memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0.223). Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam variabel *turnover intention* valid untuk digunakan dalam penelitian, karena setiap item memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Kasmir, (2022), Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat diandalkan. Setelah diuji di lapangan, instrumen harus menunjukkan konsistensi dan keandalan serta mampu memberikan informasi yang akurat. Data lengkap hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Ketentuan R _{tabel}	Hasil
Kepuasan Kerja	0.841	0.6	<i>Reliabel</i>
<i>Self-Efficacy</i>	0.835	0.6	<i>Reliabel</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.797	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa suatu variabel dinyatakan *reliabel* jika *Cronbach's Alpha* > 0,60. Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang

cukup besar, yaitu di atas 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari variabel kepuasan kerja, *self-efficacy*, dan *turnover intention* yang diteliti adalah *reliabel*.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai asumsi normalitas. Rincian lengkap hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Normalitas

Hasil	Kriteria	Kesimpulan
0.200	> 0.05	Normal

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Hasil uji normalitas dengan pengujian *kolmogorov smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Kasmir, 2022). Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, digunakan uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Nilai Signifikansi	Kriteria
Kepuasan Kerja	0.535	> 0.05
Self-Efficacy	0.869	> 0.05

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (0,535) dan *self-efficacy* (0,869) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga model regresi dianggap layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan hasil yang dapat diandalkan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak adanya korelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi (Kasmir, 2022). Data hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0.358	2.797
Self-Efficacy	0.358	2.797

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel kepuasan kerja dan *self-efficacy* adalah 0.358, dan nilai VIF adalah 2.797. Karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel. Dengan demikian, model regresi ini valid dan tidak terpengaruh oleh multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan arah dan sejauh mana variabel *independen* memengaruhi variabel *dependen* (Darma, 2021). Data lengkap terkait hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.473	2.530		21.132	.000
	Kepuasan Kerja	-.261	.068	-.393	-3.831	.000
	Self Efficacy	-.331	.068	-.500	-4.878	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 53,473 - 0,261KK - 0,331SE$$

- Koefisien Konstanta (a): Sebesar 53,473. Hal ini menunjukkan nilai *turnover intention* (Y) jika kepuasan kerja (X1) dan *self-efficacy* (X2) bernilai nol.
- Koefisien Kepuasan Kerja (β_1): Sebesar -0,261. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,261 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikan (Sig. = 0,000 < 0,05) menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan.
- Koefisien *Self-Efficacy* (β_2): Sebesar -0,331. Hal ini bahwa variabel *self-efficacy* mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada *self-efficacy* akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,331 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikan (Sig. = 0,000 < 0,05) menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan.

Uji Parsial

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen (Kasmir, 2022). Data hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Parsial

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	53.473	2.530		21.132	.000	
	Kepuasan Kerja	-.261	.068	-.393	-3.831	.000	.358 2.797
	Self Efficacy	-.331	.068	.500	-4.878	.000	.358 2.797

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan hal-hal berikut:

a. Kepuasan Kerja (X1)

Diperoleh nilai Thitung sebesar -3,831. Untuk menentukan Ttabel digunakan $\alpha/2 = 0,05$, yang menghasilkan nilai 0,025 dengan derajat kebebasan N-k-1, yaitu $78 - 2 - 1 = 75$, sehingga diperoleh Ttabel sebesar 1,992. Karena nilai Thitung lebih besar dari Ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Koefisien negatif sebesar -0,261 mengindikasikan pengaruh negatif, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah *turnover intention*.

b. Self-Efficacy (X2)

Diperoleh nilai Thitung sebesar -4,878. Untuk menentukan Ttabel, digunakan $\alpha/2 = 0,05$, yang menghasilkan nilai 0,025 dengan derajat kebebasan N-k-1, yaitu $78 - 2 - 1 = 75$, sehingga diperoleh Ttabel sebesar 1,992. Karena nilai Thitung lebih besar dari Ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Koefisien negatif sebesar -0,331 mengindikasikan pengaruh negatif, yang berarti semakin tinggi *self-efficacy* semakin rendah *turnover intention*.

Uji Simultan

Uji F merupakan uji secara bersama-sama atau simultan dari seluruh variabel bebas yang ada dengan variabel terikat (Kasmir, 2022). Data hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1506.201	2	753.100	95.705	.000 ^b
	Residual	590.171	75	7.869		
	Total	2096.372	77			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 11, diketahui bahwa nilai F_{hitung} (95.705) lebih besar dari F_{tabel} (3.11). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan *self-efficacy* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dikatakan sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pada tahap selanjutnya, dilakukan analisis inferensial untuk menguji hubungan serta pengaruh antar variabel. Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi secara lengkap disajikan dalam Tabel 12.

Tabel 12. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.718	.711	2.805
a. Predictors: (Constant), <i>Self Efficacy</i> , Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan pada Tabel 12, nilai R sebesar 0,848 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (kepuasan kerja dan *self-efficacy*) dengan variabel dependen (*turnover intention*), karena berada dalam interval 0,80-1,00. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan *self-efficacy*, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,718 menunjukkan bahwa 71,8% variasi pada *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan *self-efficacy* secara simultan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kecocokan yang baik karena sebagian besar variasi pada *turnover intention* dapat diprediksi oleh kedua variabel independen tersebut. Sisa 28,2% variasi lainnya mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, seperti faktor eksternal atau variabel yang belum teridentifikasi.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Teori manajemen menekankan pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam mengelola SDM, yang mendukung terciptanya kepuasan kerja. Robbins & Judge (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, berdampak pada loyalitas. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi -0,261. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Pengujian hipotesis memperkuat hasil ini dengan menunjukkan nilai T_{hitung} 3,831 > T_{tabel} 1,992 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini konsisten dengan penelitian Anastia et al. (2021) dan Alfarol & Bahwiyanti (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mengurangi risiko *turnover*

karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal, memiliki komitmen yang tinggi, dan menunjukkan dedikasi yang konsisten terhadap perusahaan.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Turnover Intention*

Self-efficacy atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya adalah aspek penting dalam SDM, terutama dalam menurunkan *turnover*. Bandura (1997), menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas secara efektif. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien -0,331. Pengujian hipotesis memperkuat hasil ini dengan menunjukkan nilai t-hitung sebesar -4,878 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Monika & Nurmaya (2021) dan Narotama & Sintasih (2022) yang menunjukkan bahwa kepercayaan diri yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan *self-efficacy* yang baik cenderung lebih mampu mengatasi tantangan, menyelesaikan tugas dengan optimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap *Turnover Intention* secara Simultan

Secara simultan, kepuasan kerja dan *self-efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan Fhitung 95,705 > Ftabel 3,11 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,718 menunjukkan bahwa 71,8% variasi *turnover intention* dijelaskan oleh kedua variabel ini. Faktor lain seperti hubungan antar rekan kerja masih perlu diperbaiki. Teori manajemen dan SDM mendukung hasil ini, di mana sistem promosi yang adil dan pengembangan keterampilan berkontribusi dalam menurunkan *turnover intention* (Griffin, 2021). Teori Manajemen dan teori sumber daya manusia mendukung temuan ini. Pengelolaan SDM yang baik, seperti menciptakan sistem promosi berbasis kinerja dan mendukung pengembangan keterampilan karyawan, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan *self-efficacy*. Griffin (2021), menyatakan bahwa manajemen yang efektif mencakup pemberian peluang bagi karyawan untuk berkembang dan mengelola lingkungan kerja yang inklusif, sehingga menciptakan komitmen yang lebih tinggi dan menurunkan *turnover intention*.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Giokindo Indah Lestari, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar -0,261. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan Thitung 3,831 > Ttabel 1,992, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
- Pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* diterima, yang berarti bahwa *self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar -0,331. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan Thitung -4,878 > Ttabel 1,992, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* tinggi menunjukkan kemampuan adaptasi dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, yang menurunkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
- Pengaruh kepuasan kerja dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* diterima, yang berarti bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Fhitung 95,705 > Ftabel 3,11, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 71,8% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua faktor ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan ke). Zanafa Publishing.
- Afriyani, F., Kadir, S. A., Muhyiddin, N. T., & Chodijah, R. (2021). The influence of human capital, innovation capability, self-efficacy on civil servant productivity and its implications for the performance of local government organizations in south sumatera province. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(6), 2021.
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. In *Jurnal Dinamika Manajemen* (Vol. 7, Issue 2).
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Worth Publishers.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th ed). Cengage Learning.
- Hartini, S., Agusriani, V., Sinaga, I. D., Rahma, N. P., & Panjaitan, D. M. (2023). Turnover Intention Ditinjau Dari Emotional Labor Dan Burnout Pada Karyawan Di Perusahaan X. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(1), 1–9. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/jdpd/article/view/10334/4888>
- Hasanah, U., Dewi, N., & Rosyida, I. (2019). Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend). *Prisma Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 2, 551–555.
- Joo, B. –, Hahn, H.-J., & Peterson. (2022). *The impact of employee learning goal orientation, self-efficacy, and job satisfaction on turnover intention*. Human Resource Development Quarterly.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian: Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis* (Edisi ke-1). PT Rajagrafindo Persada.
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh Job Embeddedness, Organizational Commitment, dan Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 482–493. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.199>
- Narotama, I. B. I., & Sintasih, D. K. (2022). The Role of Job Satisfaction in Mediation the Effect of Self-Efficacy and Job Insecurity on Turnover Intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(4), 494–513. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108>
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2020). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (Cetakan 1). KBM Indonesia.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi Kedu). Alfabeta.
- Thalib, N. Y., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Ifrs Dewi Sri Karawang. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696–706.