

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PT SARI BUMI KUSUMA UNIT INDUSTRI KUMPAI**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

**AJI KURNIADI
NIM.151310658**

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 8 Desember 2021**

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama



**Samsuddin SE, M.Si.
NIDN. 1113117701**

Penguji Utama



**Edy Suryadi, SE, MM.
NIDN. 1110026301**

Pembimbing Pembantu



**Sukardi, SE, MM.
NIDN. 1122028201**

Penguji Pembantu



**Neni Triana M., SE, MM.
NIDN. 1009028104**

Pontianak, 8 Desember 2021

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**

**Dedi Hariyanto, SE, MM.
NIDN. 1113117702**



PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

PT SARI BUMI KUSUMA UNIT INDUSTRI KUMPAI

SKRIPSI

OLEH :

AJI KURNIADI

NIM : 151310658



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

TAHUN 2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai”. Penyusunan proposal skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian studi pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan proposal skripsi penulis mendapatkan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan masukan dan saran bagi peneliti dalam penyusunan proposal skripsi ini.
4. Bapak Sukardi, SE, MM, selaku Pembimbing Kedua yang telah memberikan masukan dan saran bagi peneliti dalam penyusunan proposal skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

6. Ketua PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian dan menyediakan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti.
7. Kedua orang tua yang telah mendoakan dan memotivasi penulis agar skripsi ini memberikan hasil yang memuaskan.
8. Teman-teman seperjuangan dan seangkatan yang telah memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi pembaca, khususnya pihak yang membutuhkan referensi terkait dengan penelitian yang sama.

Pontianak, Maret 2022

Penulis

Aji Kurniadi

NIM. 151310658

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner, didukung bukti-bukti hasil observasi berupa data-data tentang objek penelitian. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah 81 orang responden. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2) dan uji kelayakan model (uji F).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 3,312 - 0,570X$. Artinya jika kepuasan kerja (X) bernilai 0 maka *turnover intention* karyawan PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai mengalami kenaikan sebesar 3,312 satuan. Dengan nilai koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja (X) diperoleh sebesar -0,570, maka jika variabel kepuasan kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,570. Nilai koefisien korelasi adalah 0,823. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian berada pada kategori sangat kuat. Angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,678 atau sama dengan 67,8%. Dengan demikian berarti, variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 67,8%. Sedangkan 32,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model (Uji F) adalah nilai $f_{hitung} 166,412 > f_{tabel} 2,484$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis yang diterima adalah H_a dan H_o ditolak, artinya kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis Penelitian	12
2. Teknik Pengumpulan Data	12
3. Populasi dan Sampel	13
4. Variabel Penelitian	16
5. Skala Pengukuran	17
6. Alat Analisis	18
BAB II LANDASAN TEORI	23
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	23
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	23
B. Kepuasan Kerja	24
1. Pengertian Kepuasan Kerja	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
3. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	25

C. <i>Turnover Intention</i>	26
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	26
2. Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	26
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	29
A. Sejarah Pendirian dan Perkembangan Perusahaan.....	29
B. Visi dan Misi PT. Sari Bumi Kusuma.....	31
C. Komitmen dan Tujuan PT. Sari Bumi Kusuma	32
D. Struktur Organisasi PT. Sari Bumi Kusuma	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	38
A. Karakteristik Responden	38
B. Analisis Data	42
BAB V PENUTUP.....	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Jumlah Karyawan.....	2
Tabel 1.2	Hasil Produksi per Tahun.....	4
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Pegawai	4
Tabel 1.4	Jumlah Pelanggaran berdasarkan Tingkatan	5
Tabel 1.5	Jumlah Tenaga Kerja Masuk dan Keluar	6
Tabel 1.6	Alasan Berhenti dan Jumlah Tenaga Kerja Keluar	6
Tabel 1.7	Penentuan Jumlah Sampel Berdasarkan Strata	15
Tabel 1.8	Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert.....	18
Tabel 1.9	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	20
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	40
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan	41
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	41
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	42
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	43
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	43
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	44
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	45
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	46

Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	11
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	53
Lampiran 2. Jawaban Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X).....	58
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X).....	62
Lampiran 4. Jawaban Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	66
Lampiran 5. Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	69
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X).....	72
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	76
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X).....	78
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	79
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas dan Analisis Data.....	80
Lampiran 11. Data Karyawan PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai .	82
Lampiran 12. Profil PT. Sari Bumi Kusuma.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang bertanggung jawab untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang bernilai kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai acuan utama. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan akan merasa puas jika apa yang diharapkannya dapat tercapai, selain itu juga karyawan juga akan merasa puas jika kemampuan dan keterampilan sesuai apa yang dikerjakannya.

Turnover Intention merupakan suatu hal yang sangat tidak dikehendaki oleh suatu perusahaan. Tingginya tingkat *Turnover Intention* akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidak stabilan dan kepastian terhadap kondisi tenaga kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia . *Turnover Intention* yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tidak efektif, sehingga perusahaan dapat kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perusahaan perlu melatih kembali karyawan baru. Penyebab terjadinya *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja

karyawan. Untuk mengurangi terjadinya *Turnover Intention* pada perusahaan setidaknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Industri pengolahan kayu merupakan ukuran peningkatan perekonomian dan faktor kunci dalam upaya meningkatkan penerimaan negara dari sektor kehutanan. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kayu ialah PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai harus selalu dapat memenuhi kebutuhan para konsumennya dengan barang atau produk yang berkualitas dan kuantitas yang diharapkan oleh konsumennya.

Dengan adanya pemasok dalam perusahaan merupakan hal penting karena akan berdampak langsung terhadap proses operasi perusahaan. Maka diperlukan langkah-langkah yang tepat untuk mengambil pemasok secara tepat akan memperlancar proses operasi perusahaan dan perusahaan akan selalu dapat memenuhi kebutuhan permintaan para konsumennya.

Adapun jumlah tenaga kerja menurut departemen di PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai
Jumlah Karyawan Menurut Departemen
Tahun 2021

No	Departemen	Jumlah Karyawan		Persentase	
		Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak Tetap
1	Ketua	1	-	0,23	0,00
2	Wakil Ketua	1	-	0,23	0,00
3	Direktur Pemasaran	1	-	0,23	0,00
4	Direktur Industri	1	-	0,23	0,00
5	Departemen Produksi	1	-	0,23	0,00
6	Logistik	26	15	5,92	2,08
7	Plywood	269	513	61,28	71,25

Tabel 1.1
(Lanjutan)

No	Departemen	Jumlah Karyawan		Persentase	
		Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak Tetap
8	Sawmill	-	9	0,00	1,25
9	Moulding	23	82	5,24	11,39
10	Teknik	66	90	15,03	12,50
11	Umum	19	4	4,33	0,56
12	Keuangan	2	-	0,46	0,00
13	Personalia	4	-	0,91	0,00
14	Tata Usaha	2	2	0,46	0,28
15	Keamanan	3	2	0,68	0,28
16	Workshop	5	-	1,14	0,00
17	Perawatan Mesin	5	3	1,14	0,42
18	Kasir	4	-	0,91	0,00
19	Humas	6	-	1,37	0,00
Jumlah		439	720	100	100

Sumber: PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai tetap di PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai pada tahun 2021 berjumlah 439 orang dan jumlah karyawan tidak tetap adalah 720 orang. Karyawan yang berstatus tetap dan tidak tetap, sebagian besar bekerja di departemen Plywood, dimana untuk karyawan tetap yang bekerja di departemen tersebut berjumlah 269 orang atau 61,28% dari total jumlah karyawan tetap dan untuk karyawan tidak tetap yang bekerja di departemen tersebut berjumlah 513 orang atau 71,25% dari total jumlah karyawan tidak tetap.

Berikut disajikan data Hasil Produksi per tahun di PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai dapat dilihat Tabel 1.2 :

Tabel 1.2
PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai
Hasil Produksi *Plywood*, *Sawmill*, dan *Moulding*
Tahun 2019-2021

Tahun	<i>Plywood</i>	<i>Sawmill</i>	<i>Moulding</i>	Jumlah	Persentase
2019	22.108,6365 m ³	18.934,1891 m ³	18.759,7418 m ³	59.802,5674 m ³	-
2020	19.523,6621 m ³	18.733,7251 m ³	14.613,6076 m ³	52.870,9948 m ³	-11,59%
2021	17.170,2957 m ³	16.122,8221 m ³	12.527,7694 m ³	45.810,8872 m ³	-13,35%

Sumber: PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat persentase hasil produksi per tahun PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai mengalami penurunan yaitu pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar -11,59% dan mengalami penurunan selama dua tahun dan tahun 2021 mengalami penurunan sebesar -13,59%.

Berikut disajikan absensi pada PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai pada tabel 1.3:

Tabel 1.3
PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2019 dan 2021

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK x JK	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi(%)
				Sakit	Izin	Alpha		
2019	256	497	125.741	122	345	713	1180	0,94
2020	253	462	115.500	163	387	380	930	0,81
2021	250	439	109.750	153	392	327	872	0,79

Sumber: PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai, 2022

Untuk menghitung tingkat rata-rata absen adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen perbulan}}{\text{Jumlah hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Tabel 1.3 menunjukkan tingkat absensi PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai dari tahun 2019-2021. Bahwa absensi pada tahun 2019 sebesar 0,94%, pada tahun 2020 mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,81%, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,79%.

Berikut disajikan daftar jumlah pelanggaran berdasarkan tingkatan di PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai dapat dilihat pada tabel 1.4 :

Tabel 1.4
PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai
Jumlah Pelanggaran berdasarkan Tingkatan
Tahun 2019-2021

No.	Tahun	Tingkat Pelanggaran			Jumlah
		I	II	III	
1	2019	5	1	0	6
2	2020	6	2	2	10
3	2021	8	2	3	13

Sumber : PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai, 2022

Keterangan Jenis Pelanggaran :

1. Tidak hadir kerja lebih dari 3 hari
2. Lalai dalam menjalankan tugas
3. Lalai dalam menjalankan tugas yang mengakibatkan kerusakan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah pelanggaran berdasarkan tingkatan pada PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai paling banyak pada tahun 2021 dengan jumlah 13 orang.

Berikut disajikan jumlah tenaga kerja masuk dan keluar di PT. Sari Bumi Kusuma Unit Indsutri Kumpai dapat dilihat pada tabel 1.5:

Tabel 1.5
PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai
Jumlah Tenaga Kerja Masuk dan Keluar
Tahun 2021

No.	Tahun	Jumlah	Masuk	Keluar
1	2019	497	12	71
2	2020	462	18	75
3	2021	439	26	70

Sumber : PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai,2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah tenaga kerja yang masuk pada PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai terbanyak pada tahun 2021 dengan jumlah 26 orang, sedangkan tenaga kerja keluar terbanyak pada tahun 2020 dengan jumlah 75 orang.

Berikut disajikan alasan berhenti dan jumlah tenaga kerja keluar pada PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai dapat dilihat pada tabel 1.6:

Tabel 1.6
PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai
Alasan Berhenti dan Jumlah Tenaga Kerja Keluar
2021

No.	Alasan Berhenti	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Pulang Kampung	16	22	19
2	Kerja di Tempat Lain	38	34	29
3	Sekolah	1	0	0
4	Sakit/Tidak Mampu	16	19	22
Jumlah		71	75	70

Sumber : PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah alasan berhenti dan jumlah tenaga kerja keluar di PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai

pada tahun 2019-2021 dengan jumlah paling banyak berhenti pada tahun 2020 dengan jumlah 75 orang.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan personalia PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai yang bernama Halida sebagai berikut : PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai memiliki permasalahan yang dialami perusahaan yaitu bahwa keluar masuk karyawan ini disebabkan Kerja di Tempat Lain. Namun ada juga karena alasan lain seperti ingin pulang kampung, sekolah, dan sakit/tidak mampu. Dan keluar masuknya karyawan berpengaruh kepada produktivitas perusahaan, karena jika karyawan keluar maka ada pekerjaan yang terbengkalai, dan kalau ada yang masuk tidak bisa langsung dilepaskan bekerja begitu saja, sehingga produksi bisa menurun.

Dari hasil wawancara penulis menyimpulkan masalah yang ada adalah banyaknya keluar masuk karyawan di PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai sehingga mempengaruhi produksi perusahaan. Sehingga penulis mengangkat Judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai ?

C. Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup pembahasan ini tidak menyimpang, penulis membatasi masalah hanya tentang dimensi

1. Kepuasan kerja dengan 5 dimensi :
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia/Atasan
 - e. Rekan Kerja
2. *Turnover Intention* dengan tiga dimensi yaitu :
 - a. *Intention to quit* (Niat Untuk Keluar)
 - b. *Job search* (Pencarian Pekerjaan)
 - c. *Thinking of quit* (Memikirkan Keluar)

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana pembelajaran bagi peneliti dalam melakukan identifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori-teori mengenai kepuasan kerja dan *turnover intention* yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, untuk mengurangi adanya *turnover intention* di perusahaan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah pembendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat dari beberapa teori di bawah ini :

Menurut Priansa (2018:290) : “Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun juga berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama”.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2018:210) : “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:213) dibatasi pada:

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.

2. Pekerjaan. Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Kerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan menolong.

Menurut Bothma dan Roodt dalam Kartono (2017:43) : “Menjelaskan *turnover intention* yang memiliki perilaku untuk tinggal atau meninggalkan organisasi.”

Menurut Lee dalam Kartono (2017:43) : “Menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain.”

Menurut Lum et al. dalam Kartono (2017:44) : Menyatakan bahwa indikator *turnover intention* yaitu :

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar): mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar organisasi.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) : mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada dilingkungan pekerjaannya.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan yaitu :

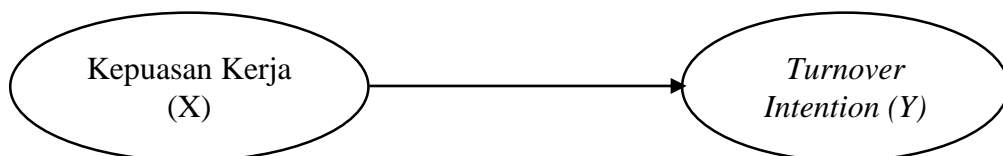
1. Dwina dan Prasetio (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Tri Manunggal Karya. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Tri

Manunggal Karya. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis H1 yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti yang menyatakan adanya pengaruh secara signifikan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT Tri Manunggal Karya memaparkan bahwa selama ini perusahaan telah mampu memenuhi keinginan atas kebutuhan sebagian besar karyawannya.

2. Suci dan Prasetio (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Hotel Delonix Karawang). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan Hotel Delonix merasa cukup puas dengan cara perusahaan mengelola aktivitas kerja karyawannya, mereka dapat menjalankan pekerjaannya secara maksimal agar sasaran atau tujuan setiap karyawan tercapai dan terpenuhi.

Adapun gambar kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X = Kepuasan Kerja

Y = *Turnover Intention*

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15) : Metode penelitian asosiatif adalah Metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37) : “Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2017:231): “Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna dalam suatu topik tertentu”. Peneliti melakukan wawancara dengan Personalia PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Peneliti memberikan pertanyaan kepada karyawan PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai untuk memperoleh data yang tepat dan akurat sesuai dengan kebutuhan dan penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai. Data yang diperoleh berupa catatan-catatan, dokumen dan arsip seperti jumlah tenaga kerja menurut bagian, hasil produksi per tahun, jumlah pelanggaran berdasarkan tingkatan, jumlah tenaga kerja masuk dan keluar, alasan berhenti dan jumlah tenaga kerja keluar, tingkat absensi PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2017:56) : “Populasi dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian”. Adapun jumlah populasi dari penelitian ini adalah seluruh

tenaga kerja di PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai yang berjumlah 439 orang.

b. Sampel

Menurut Yamane (dalam Faiqotul Ulya, dkk, 2018:109): “Dalam stratified sampling, sampel dipilih dengan stratifikasi yang sesuai dengan stratifikasi yang ada pada populasi”. Teknik yang digunakan dalam *Stratified Sampling* adalah *Stratified Random Sampling*. Yamane (dalam Faiqotul Ulya, dkk, 2018:10) menjelaskan bahwa: “Metode penarikan sampel dilakukan dengan cara membagi populasi menjadi populasi yang lebih kecil, pembentukan harus sedemikian rupa sehingga setiap *stratum homogeny* berdasarkan suatu atau beberapa kriteria tertentu, kemudian dari setiap stratum diambil sampel secara acak”. Ukuran sampel dari suatu populasi menggunakan rumus dengan teknik *Solvin* sebagai berikut:

Rumus :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Sumber : Siregar, (2017:61)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Banyak populasi, yaitu 439

e = Persen kesalahan yang atau ditolerir.

(Nilai e yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10%).

Dari rumus di atas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$N = 439 / (1 + 439 (0,1)^2)$$

$$N = 439 / (1 + 315 (0,01))$$

$$N = 439 / (1 + 4,39)$$

$$N = 439 / (5,39)$$

$$N = 81 \text{ orang}$$

Penentuan jumlah sampel untuk tiap strata, menggunakan perhitungan rumus *Stratified Random Sampling* sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Sumber : Sugiyono, (2017:120)

Keterangan :

ni = Jumlah sampel berdasarkan strata (penggolongan)

Ni = Jumlah populasi berdasarkan strata (penggolongan)

N = Jumlah populasi keseluruhan

n = Jumlah sampel keseluruhan.

Berdasarkan rumus di atas, maka perhitungan jumlah sampel untuk tiap strata atau golongan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Penentuan Jumlah Sampel Berdasarkan Strata

No.	Departemen	Jumlah Populasi	Rumus Sampel Berdasarkan Strata	Jumlah Sampel
1	Ketua	1	$\frac{1}{439} \times 81 = 0,2 = 0$	-
2	Wakil Ketua	1	$\frac{1}{439} \times 81 = 0,2 = 0$	-
3	Direktur Pemasaran	1	$\frac{1}{439} \times 81 = 0,2 = 0$	-
4	Direktur Industri	1	$\frac{1}{439} \times 81 = 0,2 = 0$	-
5	Departemen Produksi	1	$\frac{1}{439} \times 81 = 0,2 = 0$	-

6	Logistik	26	$\frac{26}{439} \times 81 = 4,8 = 5$	5
7	Plywood	269	$\frac{269}{439} \times 81 = 49,6 = 50$	50
8	Moulding	23	$\frac{23}{439} \times 81 = 4,2 = 4$	4
9	Teknik	66	$\frac{66}{439} \times 81 = 12,2 = 12$	12
10	Umum	19	$\frac{19}{439} \times 81 = 3,5 = 4$	4
11	Keuangan	2	$\frac{2}{439} \times 81 = 0,4 = 0$	-
12	Personalia	4	$\frac{4}{439} \times 81 = 0,7 = 1$	1
13	Tata Usaha	2	$\frac{2}{439} \times 81 = 0,4 = 0$	-
14	Keamanan	3	$\frac{3}{439} \times 81 = 0,6 = 1$	1
15	Workshop	5	$\frac{5}{439} \times 81 = 0,9 = 1$	1
16	Perawatan Mesin	5	$\frac{5}{439} \times 81 = 0,9 = 1$	1
17	Kasir	4	$\frac{4}{439} \times 81 = 0,7 = 1$	1
18	Humas	6	$\frac{6}{439} \times 81 = 1,11 = 1$	1
Jumlah Keseluruhan		439		81

Berdasarkan perhitungan pada tabel 1.7 di atas diperoleh jumlah sampel sebesar 81 responden yang merupakan karyawan tetap, dengan jumlah yang proporsional pada masing-masing departemen kerja.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38): "Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berberntuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya". Dari penelitian ini digunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

5. Skala Pengukuran

Untuk mengetahui pendapat karyawan mengenai kepuasan kerja dan *turnover intention* menggunakan kuesioner dengan kategori jawaban atas pertanyaan yang menggunakan Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2017:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Kemudian untuk melakukan pengukuran dalam penelitian ini digunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Adapun bobot penilaian berdasarkan Skala Likert dapat dilihat pada Tabel 1.8 berikut ini :

Tabel 1.8
Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas di penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Menurut Siregar (2017:77): Suatu insrumen penelitian dikatakan valid, bila :

- a) Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3 (Azwar. 1992: Soegiyono, 1999).

- b) b) Koefisien korelasi product moment $> r\text{-tabel} (\alpha ; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel.
- c) c) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87) : “Reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas pada penelitian ini dengan memasukan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Siregar (2017:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Menurut Sujarweni (2019:55): “Kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut”.

- a) Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b) Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tidak bebas (*dependent*)”. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

$$Y = a + b.x$$

Sumber : Siregar (2017:379)

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

X = Variabel Bebas (*Turnover Intention*)

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Adapun koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja (X) dan *turnover intention* (Y).

Tabel 1.9
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai r	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Lemah
2	0,20-03,99	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat

5	0,80-1,000	Sangat Kuat
---	------------	-------------

Sumber : Siregar (2017 : 37)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2017:338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Koefisien determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y).

Rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber : Siregar (2017:338)

Di mana:

KD = Koefisien Determinasi

$(r)^2$ = Korelasi kuadrat

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “Uji F atau *Goodnes Of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

1. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Ho : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Ha : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar $\alpha = 0,05$
3. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:

Nilai signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima Ha ditolak.

Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka Ho ditolak Ha diterima.

4. Membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima maka Ha ditolak jika F hitung \leq F tabel.

Ho diterima maka Ha diterima jika F hitung $>$ F tabel.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan karakteristik responden penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 30 – 39 tahun, berjenis kelamin laki-laki, merupakan lulusan sarjana atau S1, memiliki masa kerja 10 – 19 tahun, bekerja pada Bagian Produksi, berpenghasilan per bulan Rp. 3.000.000,00 – Rp. 3.999.999,00, sudah kawin dan memiliki tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Nilai persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 3,312 - 0,570X$. Artinya jika kepuasan kerja (X) bernilai 0 maka *turnover intention* karyawan PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai mengalami peningkatan sebesar 3,312 satuan. Dengan nilai koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja (X) diperoleh sebesar -0,570, maka jika variabel kepuasan kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,570.
3. Nilai koefisien korelasi adalah 0,823. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian berada pada kategori sangat kuat.
4. Angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,678 atau sama dengan 67,8%. Dengan demikian berarti, variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 67,8%. Sedangkan 32,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil uji kelayakan model (Uji F) adalah nilai $f_{hitung} 166,412 > f_{tabel} 2,484$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis yang diterima adalah H_a dan H_o ditolak, artinya kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai.

B. Saran

1. Para karyawan perlu menumbuhkan rasa kepuasan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini disebabkan, pemberian tugas dan tanggung jawab pekerjaan oleh atasan merupakan bentuk penghargaan atasan kepada karyawannya, karena dianggap memiliki kemampuan dan handal untuk mengerjakan tugas yang diberikan.
2. Perhatian atasan kepada karyawan merupakan bentuk kepedulian baik secara personal maupun secara profesional. Oleh sebab itu, para karyawan diharapkan untuk dapat lebih giat dalam bekerja dengan menjunjung tinggi loyalitas dan profesionalitas terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan.
3. Untuk para karyawan yang memiliki niat atau keinginan untuk bekerja di tempat lain atau berhenti dari pekerjaan, diharapkan dapat terus bekerja dengan sepenuh hati, penuh tanggung jawab dan sedapat mungkin mengurungkan niat tersebut jika belum menemukan pekerjaan yang baru dan lebih baik dari yang ada saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohni Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Suci Trisno dan Arif Partono Prasetio, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Hotel Delonix Karawang). *SMART-Study & Management Research*, Vol. XIV No. 3 – 2017.
- Ridlo, Ilham Akhsanu, 2012. *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: Public Health Movement.
- Shabrina, Dwima Nur, Arif Partono Prasetio. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol 2, No 4, 252-262.

- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17.* Jakarta. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofieti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV. Andi Ofset. Yogyakarta.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Ulya, Faiqotul Siti, Sukestiyarno, YL dan Hendikawati, Putriaji. 2018. Analisis Prediksi Quick Count dengan Metode Stratified Random Sampling dan Estimasi Confidence Interval Menggunakan Metode Maksimul Likelihood. *UNNES Journal of Mathematics*, Vol. 7, No. 1, 108-119.
- Widodo. Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk pengumpulan data penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai”. Untuk itu diharapkan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Peneliti

Nama : Aji Kurniadi
 NIM : 151310658
 Program studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak

B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pertanyaan/ Pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Mohon diberi tanda check list (✓) atau silang (X) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 sampai dengan 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS)
 Setuju (S)
 Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan 1 (satu) jawaban saja.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Usia :

Penghasilan per bulan :

Departemen :

Masa kerja :

Status perkawinan :

Jumlah tanggungan :

No. HP :

Kepuasan Kerja (X)

No	Pernyataan Pegawai	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Upah/Gaji					
1.	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.					
2.	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
B	Pekerjaan					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.					
4.	Saya diberi kesempatan seluas luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
5.	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
C	Kesempatan Promosi					
6.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi.					
7.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
D	Penyelia/Atasan					
8.	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya					
9.	Atasan selalu memberikan nasihat kepada saya					
10.	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.					
11.	Atasan selalu membantu saya apabila saya mendapat kesulitan dalam pekerjaan.					
E	Rekan Kerja					
12.	Saya memiliki rekan-rekan kerja yang cerdas.					
13.	Rekan saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
14.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan sehingga membuat suasana menjadi lebih akrab.					
15.	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya					
16.	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.					

Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan Pegawai	Penilai				
		SS	S	KS	TS	STS
A	<i>Intention to Quit (Niat Untuk Keluar)</i>					
1.	Saya berniat untuk melakukan pengunduran dari pekerjaan saya.					
2.	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan Perusahaan tempat saya bekerja kurang memadai.					
B	<i>Job Search (Pencarian Pekerjaan)</i>					
1.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain.					
2.	Saya akan meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji lebih yang besar.					
3.	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan.					
C	<i>Thinking of Quit (Memikirkan Keluar)</i>					
1.	Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat.					
2.	Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja ini karena imbalan yang saya terima sedikit.					
3.	Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir.					

Lampiran 2

Jawaban Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan Kerja (X)																
No	Gaji		Pekerjaan			Kesempatan Promosi		Atasan				Rekan Kerja				
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
1	S	S	S	S	S	SS	S	S	S	SS	S	SS	S	S	SS	SS
2	SS	SS	S	KS	S	KS	KS	S	KS	KS	SS	KS	KS	KS	KS	KS
3	KS	S	KS	KS	KS	S	S	KS	KS	KS	SS	SS	KS	SS	KS	SS
4	S	SS	KS	KS	S	S	KS	S	KS	SS	S	KS	SS	SS	SS	KS
5	KS	SS	S	S	KS	S	KS	KS	S	KS	S	KS	S	KS	KS	S
6	SS	SS	SS	KS	KS	SS	SS	KS	KS	SS	KS	KS	SS	SS	SS	S
7	S	SS	SS	KS	KS	SS	S	KS	KS	KS	S	KS	SS	S	KS	KS
8	S	S	S	KS	S	SS	SS	S	KS	SS	S	S	S	SS	SS	S
9	SS	S	S	KS	S	S	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	S
10	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS
11	S	SS	S	S	S	SS	S	S	S	SS	SS	S	SS	S	SS	S
12	S	S	S	KS	S	SS	S	S	KS	SS	S	S	S	S	SS	S
13	S	KS	S	KS	KS	S	SS	KS	KS	KS	S	KS	S	S	KS	KS
14	S	KS	KS	KS	S	S	KS	S	KS	S	KS	S	KS	KS	S	S
15	S	S	S	KS	KS	S	SS	KS	KS	S	S	S	S	SS	S	S
16	S	S	S	S	S	S	SS	S	S	S	S	S	S	SS	S	S
17	KS	S	S	KS	S	KS	S	S	KS	S	KS	S	S	S	S	S

18	S	S	S	KS	KS	S	SS	KS	KS	S	S	S	S	SS	S	S
19	S	S	S	KS	KS	S	S	KS	KS	S	S	S	S	S	S	S
20	S	S	S	S	S	S	KS	S	S	S	KS	S	S	KS	S	S
21	S	S	S	KS	KS	S	SS	KS	KS	S	S	SS	S	SS	S	SS
22	KS	S	KS	KS	KS	KS	SS	KS	KS	KS	KS	S	KS	SS	KS	S
23	S	S	S	KS	KS	S	S	KS	KS	S	S	KS	S	S	S	KS
24	S	S	S	S	S	S	SS	S	S	S	S	S	S	SS	S	S
25	S	SS	SS	KS	S	S	S	S	KS	KS	SS	S	SS	S	KS	S
26	KS	S	S	S	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS
27	S	S	SS	KS	KS	SS	S	KS	KS	SS	KS	S	SS	S	SS	S
28	S	S	S	KS	KS	S	S	KS	KS	S	KS	KS	S	S	S	KS
29	S	KS	KS	S	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS	S	KS	KS	KS	S
30	S	SS	SS	S	KS	S	S	KS	S	S	S	KS	SS	S	S	KS
31	SS	SS	SS	KS	KS	SS	S	KS	KS	SS	KS	KS	SS	S	SS	KS
32	S	S	SS	S	KS	SS	S	KS	S	S	SS	S	S	S	S	S
33	S	S	S	S	KS	S	S	KS	S	S	S	KS	S	S	S	KS
34	S	S	S	S	KS	KS	S	KS	S	S	S	SS	S	S	S	SS
35	S	SS	SS	S	S	S	KS	S	S	SS	S	S	SS	KS	SS	S
36	KS	S	SS	KS	KS	S	S	KS	KS	S	SS	SS	SS	S	S	SS
37	KS	S	S	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
38	KS	S	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	S	S	S	KS	KS	S	S
39	KS	KS	KS	S	S	KS	S	S	S	S	KS	KS	S	KS	S	KS
40	S	S	S	S	KS	S	S	KS	S	KS	S	SS	S	S	KS	SS
41	S	S	S	KS	KS	S	S	KS	KS	S	SS	SS	S	S	S	SS

42	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	S
43	S	SS	SS	S	KS	SS	S	KS	S	SS	S	SS	SS	S	SS	SS
44	KS	S	S	S	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	KS	S	S
45	SS	S	S	KS	KS	S	SS	KS	KS	S	S	KS	S	SS	S	KS
46	KS	KS	KS	KS	S	S	KS	S	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	S
47	SS	SS	SS	KS	KS	SS	SS	KS	KS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
48	S	S	S	KS	KS	SS	S	KS	KS	SS	KS	KS	S	S	SS	KS
49	KS	KS	KS	S	KS	KS	S	KS	S	S	SS	KS	KS	S	S	KS
50	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	KS	S	S	S	S	S
51	S	S	S	KS	KS	SS	S	KS	KS	S	SS	KS	S	S	S	KS
52	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS
53	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS
54	S	S	S	KS	KS	S	S	KS	KS	S	SS	KS	S	S	S	KS
55	S	S	S	S	KS	KS	S	KS	S	S	SS	KS	S	S	S	KS
56	S	S	S	S	KS	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	S	S
57	S	SS	S	KS	S	SS	S	S	KS	SS	S	S	S	S	SS	S
58	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	S	KS	S
59	S	S	S	KS	KS	SS	S	KS	KS	S	KS	SS	S	S	S	SS
60	SS	SS	SS	S	S	S	SS	S	S	SS	S	S	SS	SS	SS	S
61	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	S	KS	KS	KS	S
62	SS	SS	S	KS	S	S	SS	S	KS	SS	SS	S	SS	S	SS	S
63	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	S
64	KS	SS	SS	KS	KS	SS	S	KS	KS	KS	SS	SS	SS	S	KS	SS
65	SS	S	S	S	KS	S	S	KS	S	S	S	SS	S	S	S	SS

66	S	S	S	S	S	S	SS	S	S	SS	S	S	S	SS	SS	S
67	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
68	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS
69	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	S	KS	KS	S	S
70	S	S	S	S	S	S	SS	S	S	SS	S	S	S	SS	SS	S
71	KS	S	S	S	S	S	SS	S	S	S	SS	S	S	SS	S	S
72	S	S	S	S	KS	SS	S	KS	S	S	S	SS	S	S	S	SS
73	KS	S	S	S	S	SS	S	S	S	S	SS	S	S	S	S	S
74	SS	S	S	KS	KS	KS	SS	KS	KS	SS	SS	SS	S	SS	SS	SS
75	S	S	S	S	S	S	KS	S	S	S	KS	S	S	KS	S	S
76	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	KS	KS
77	KS	KS	S	KS	S	S	KS	S	KS	S	KS	S	S	KS	S	S
78	S	S	S	KS	KS	KS	S	KS	KS	S	S	S	S	S	S	S
79	S	S	S	KS	S	S	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	S
80	KS	S	KS	S	KS	KS	KS	KS	S	KS	S	S	KS	KS	KS	S
81	S	S	S	S	KS	SS	S	KS	S	SS	S	SS	S	S	SS	SS

Lampiran 3

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X)

Kepuasan Kerja (X)																		
No	Gaji		Pekerjaan			Kesempatan Promosi		Atasan				Rekan Kerja					Total X	Rata-Rata X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16		
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	69	4.31
2	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	57	3.56
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	59	3.69
4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5	5	3	63	3.94
5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	57	3.56
6	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	4	67	4.19
7	4	5	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	60	3.75
8	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	67	4.19
9	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63	3.94
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3.00
11	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	70	4.38
12	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	65	4.06
13	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	56	3.50
14	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	56	3.50
15	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	62	3.88
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	66	4.13
17	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	59	3.69
18	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	62	3.88

19	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	60	3.75
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	61	3.81
21	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	64	4.00
22	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	4	55	3.44
23	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	58	3.63
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	66	4.13
25	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	64	4.00
26	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	53	3.31
27	4	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	64	4.00
28	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	57	3.56
29	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	53	3.31
30	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	63	3.94
31	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	4	5	3	64	4.00
32	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	65	4.06
33	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	60	3.75
34	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	63	3.94
35	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	67	4.19
36	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	64	4.00
37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3.88
38	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	55	3.44
39	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	56	3.50
40	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	62	3.88
41	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	63	3.94
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	50	3.13

43	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	70	4.38
44	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61	3.81
45	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	61	3.81
46	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	53	3.31
47	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	72	4.50
48	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	4	5	3	60	3.75
49	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	56	3.50
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63	3.94
51	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	60	3.75
52	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3.06
53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50	3.13
54	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	59	3.69
55	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	60	3.75
56	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3.88
57	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	66	4.13
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	51	3.19
59	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	62	3.88
60	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	72	4.50
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	51	3.19
62	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	69	4.31
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	50	3.13
64	3	5	5	3	3	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	5	64	4.00
65	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	65	4.06
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	68	4.25

67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
68	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50	3.13
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	52	3.25
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	68	4.25
71	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	66	4.13
72	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	65	4.06
73	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65	4.06
74	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	67	4.19
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	61	3.81
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	49	3.06
77	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	57	3.56
78	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	59	3.69
79	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62	3.88
80	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	54	3.38
81	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	67	4.19

Lampiran 4

Jawaban Kuesioner Variabel *Turnover Intention* (Y)

Turnover Intention (Y)								
No	Intention to Quit		Job Search			Thinking of Quit		
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	S	S	S	S	S	SS	S	S
2	SS	SS	S	S	S	KS	KS	KS
3	KS	S	KS	SS	KS	S	S	KS
4	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS
5	S	SS	S	SS	S	SS	S	SS
6	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
7	S	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS
8	S	S	S	S	S	SS	S	S
9	KS	S	KS	SS	KS	S	S	KS
10	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS
11	S	SS	S	SS	S	SS	S	SS
12	S	S	S	SS	S	SS	S	SS
13	S	KS	S	S	KS	S	SS	KS
14	S	KS	KS	S	S	S	KS	S
15	S	S	S	S	S	S	SS	S
16	S	S	S	S	S	S	SS	S
17	KS	S	S	SS	S	KS	S	SS
18	S	S	S	S	S	S	SS	S
19	S	S	S	S	S	S	S	S
20	S	S	S	S	S	S	KS	S
21	S	S	S	KS	SS	S	SS	KS
22	KS	S	KS	S	KS	KS	SS	KS
23	S	S	S	S	KS	S	S	S
24	S	S	S	S	S	S	SS	S
25	S	SS	SS	SS	S	S	S	SS
26	KS	S	S	S	KS	KS	KS	S
27	S	S	SS	S	SS	SS	S	SS
28	S	S	S	KS	KS	S	S	KS
29	S	KS	KS	S	KS	KS	KS	KS
30	S	SS	SS	S	KS	S	S	S
31	SS	SS	SS	KS	KS	SS	S	KS
32	S	S	SS	S	SS	SS	S	SS
33	S	S	S	S	KS	S	S	S

34	S	S	S	S	SS	KS	S	S
35	S	SS	SS	S	S	S	KS	S
36	KS	S	SS	SS	SS	S	S	SS
37	KS	S	S	S	S	KS	S	S
38	KS	S	KS	KS	KS	S	KS	KS
39	KS	KS	KS	S	S	KS	S	S
40	S	S	S	S	SS	S	S	S
41	S	S	S	SS	SS	S	S	SS
42	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS
43	S	SS	SS	S	SS	SS	S	SS
44	KS	S	S	S	S	S	KS	S
45	SS	S	S	SS	KS	S	SS	SS
46	KS	KS	KS	KS	S	S	KS	KS
47	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS	SS
48	S	S	S	SS	KS	SS	S	SS
49	KS	KS	KS	S	KS	KS	S	KS
50	S	S	S	S	S	S	S	S
51	S	S	S	KS	KS	SS	S	KS
52	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS
53	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS
54	S	S	S	SS	KS	S	S	SS
55	S	S	S	S	KS	KS	S	S
56	S	S	S	S	S	S	S	S
57	S	SS	S	SS	S	SS	S	SS
58	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS
59	S	S	S	SS	SS	SS	S	SS
60	SS	SS	SS	S	S	S	SS	S
61	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS
62	SS	SS	S	SS	S	S	SS	SS
63	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS
64	KS	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS
65	SS	S	S	S	SS	S	S	S
66	S	S	S	S	S	S	SS	S
67	S	S	S	S	S	S	S	S
68	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S	KS
69	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS
70	S	S	S	S	S	S	SS	S
71	KS	S	S	S	S	S	SS	S
72	S	S	S	S	SS	SS	S	S

73	KS	S	S	S	S	SS	S	S
74	SS	S	S	KS	SS	KS	SS	KS
75	S	S	S	S	S	S	KS	S
76	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS
77	KS	KS	S	KS	S	S	KS	KS
78	S	S	S	S	S	KS	S	S
79	S	S	S	KS	S	S	S	KS
80	KS	S	KS	S	S	KS	KS	S
81	S	S	S	S	S	SS	S	S

Lampiran 5

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel *Turnover Intention* (Y)

Turnover Intention (Y)										
No	Intention to Quit		Job Search			Thinking of Quit			Total (Y)	Rata-Rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
1	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.13
2	5	5	4	4	4	3	3	3	31	3.88
3	3	4	3	5	3	4	4	3	29	3.63
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
5	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4.50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
7	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4.75
8	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.13
9	3	4	3	5	3	4	4	3	29	3.63
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
11	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4.50
12	4	4	4	5	4	5	4	5	35	4.38
13	4	3	4	4	3	4	5	3	30	3.75
14	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3.63
15	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
16	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
17	3	4	4	5	4	3	4	5	32	4.00
18	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.88
21	4	4	4	3	5	4	5	3	32	4.00
22	3	4	3	4	3	3	5	3	28	3.50
23	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88
24	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
25	4	5	5	5	4	4	4	5	36	4.50
26	3	4	4	4	3	3	3	4	28	3.50
27	4	4	5	4	5	5	4	5	36	4.50
28	4	4	4	3	3	4	4	3	29	3.63
29	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3.25
30	4	5	5	4	3	4	4	4	33	4.13
31	5	5	5	3	3	5	4	3	33	4.13
32	4	4	5	4	5	5	4	5	36	4.50
33	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88

34	4	4	4	4	5	3	4	4	32	4.00
35	4	5	5	4	4	4	3	4	33	4.13
36	3	4	5	5	5	4	4	5	35	4.38
37	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3.75
38	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3.25
39	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3.50
40	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4.13
41	4	4	4	5	5	4	4	5	35	4.38
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
43	4	5	5	4	5	5	4	5	37	4.63
44	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3.75
45	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4.38
46	3	3	3	3	4	4	3	3	26	3.25
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
48	4	4	4	5	3	5	4	5	34	4.25
49	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3.25
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
51	4	4	4	3	3	5	4	3	30	3.75
52	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3.13
53	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3.13
54	4	4	4	5	3	4	4	5	33	4.13
55	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3.75
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
57	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4.50
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
59	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4.50
60	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4.50
61	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
62	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4.63
63	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
64	3	5	5	5	5	5	4	5	37	4.63
65	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4.25
66	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
68	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3.13
69	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
70	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
71	3	4	4	4	4	4	5	4	32	4.00
72	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4.25

73	3	4	4	4	4	5	4	4	32	4.00
74	5	4	4	3	5	3	5	3	32	4.00
75	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.88
76	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
77	3	3	4	3	4	4	3	3	27	3.38
78	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.88
79	4	4	4	3	4	4	4	3	30	3.75
80	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3.50
81	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.13

X15	Pearson Correlation	.551**	.462**	.460**	.149	.328**	.535**	.423**	.328**	.149	1.000**	.163	.194	.570**	.448**	1	.201	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.183	.003	.000	.000	.003	.183	0.000	.145	.082	.000	.000		.072	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X16	Pearson Correlation	.101	.171	.215	.144	.023	.253*	.175	.023	.144	.201	.215	.974**	.137	.228*	.201	1	.475**
	Sig. (2-tailed)	.369	.128	.053	.198	.841	.023	.118	.841	.198	.072	.054	.000	.223	.040	.072		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
TOTAL	Pearson Correlation	.629**	.719**	.732**	.331**	.372**	.650**	.614**	.372**	.331**	.774**	.484**	.457**	.747**	.633**	.774**	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas Data Variabel *Turnover Intention* (Y)**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.590**	.582**	.302**	.373**	.409**	.487**	.370**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.001	.000	.000	.001	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y2	Pearson Correlation	.590**	1	.778**	.585**	.440**	.556**	.398**	.608**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y3	Pearson Correlation	.582**	.778**	1	.442**	.575**	.602**	.416**	.645**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y4	Pearson Correlation	.302**	.585**	.442**	1	.363**	.439**	.369**	.821**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.001	.000	.001	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y5	Pearson Correlation	.373**	.440**	.575**	.363**	1	.432**	.307**	.558**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001		.000	.005	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y6	Pearson Correlation	.409**	.556**	.602**	.439**	.432**	1	.298**	.555**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.007	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y7	Pearson Correlation	.487**	.398**	.416**	.369**	.307**	.298**	1	.329**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.005	.007		.003	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y8	Pearson Correlation	.370**	.608**	.645**	.821**	.558**	.555**	.329**	1	.833**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson Correlation	.680**	.827**	.843**	.735**	.689**	.728**	.601**	.833**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	56.89	30.675	.555	.857
X2	56.69	30.016	.660	.852
X3	56.77	29.957	.676	.852
X4	57.27	33.375	.254	.869
X5	57.31	33.166	.298	.867
X6	56.72	30.081	.571	.856
X7	56.74	30.494	.533	.858
X8	57.31	33.166	.298	.867
X9	57.27	33.375	.254	.869
X10	56.72	29.031	.718	.848
X11	56.78	31.475	.383	.866
X12	56.79	31.818	.357	.867
X13	56.72	29.806	.693	.851
X14	56.74	30.344	.554	.857
X15	56.72	29.031	.718	.848
X16	56.77	31.732	.380	.866

Lampiran 9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27.51	13.653	.581	.874
Y2	27.31	12.866	.766	.857
Y3	27.37	12.761	.787	.854
Y4	27.28	13.081	.640	.868
Y5	27.43	13.198	.576	.875
Y6	27.31	12.966	.625	.870
Y7	27.33	13.925	.478	.884
Y8	27.36	12.183	.760	.855

Lampiran 10

Hasil Uji Normalitas dan Analisis Data**Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.32554134
	Absolute	.085
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.764
Asymp. Sig. (2-tailed)		.603

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.312	2.693		-1.230	.222
	Kepuasan Kerja	.570	.044	.823	12.900	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.674	2.340

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	911.373	1	911.373	166.412	.000 ^b
Residual	432.651	79	5.477		
Total	1344.025	80			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Lampiran 11

**Data Karyawan PT. Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai
(Sampel Penelitian / Responden)**

NO.	NAMA KARYAWAN	DEPARTEMEN	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA KERJA	PENGHASILAN PER BULAN	STATUS PERKAWINAN	JUMLAH TANGGUNGAN
1	Suwandi, ST	Logistik	L	56	Magister / S2	30 Tahun	4.493.900	Sudah	4
2	Hanjaya, SH	Logistik	L	48	Magister / S2	20 Tahun	4.211.500	Sudah	4
3	M. Rajali, SE	Logistik	L	46	Magister / S2	20 Tahun	4.197.000	Sudah	4
4	Samino, ST	Logistik	L	41	Sarjana / S1	13 Tahun	4.197.000	Sudah	3
5	Rino Antonio, S.Hut	Logistik	L	37	Sarjana / S1	10 Tahun	4.202.400	Sudah	3
6	Eka Sulityowati, SM	Umum	P	39	Sarjana / S1	12 Tahun	4.115.600	Sudah	3
7	Herawati, SE	Umum	P	48	Sarjana / S1	19 Tahun	4.202.400	Sudah	4
8	Fransiskus Jonny, SE	Umum	L	45	Sarjana / S1	15 Tahun	4.197.000	Sudah	3
9	Mulyono, S, Sos	Umum	L	40	Sarjana / S1	12 Tahun	4.115.600	Sudah	3
10	M. Nurdin	Plywood	L	39	SMA / Sederajat	10 Tahun	3.415.600	Sudah	3
11	Surya Darma, S.Hut	Plywood	L	45	Sarjana / S1	17 Tahun	4.115.600	Sudah	3

12	Mardiah, A.Md	Plywood	P	37	D.III	10 Tahun	3.415.600	Sudah	2
13	Mulyani, SH	Plywood	P	39	Sarjana / S1	12 Tahun	3.415.600	Sudah	3
14	Jumadi, S.Hut	Plywood	L	34	Sarjana / S1	8 Tahun	3.415.600	Sudah	2
15	Sri Hartina, A.Ma	Plywood	P	43	D.II	15 Tahun	3.415.600	Sudah	4
16	Rina Wahyuni, A.Md	Plywood	P	41	D.III	13 Tahun	3.602.400	Sudah	3
17	Heru Siswadi, A.Md	Plywood	L	40	D.III	10 Tahun	3.602.400	Sudahh	3
18	Iwan Darmawan, A.Ma	Plywood	L	26	D.II	1 Tahun	2.596.600	Belum	0
19	Siska Duan, A.Ma	Plywood	P	43	D.II	9 Tahun	3.602.400	Sudah	3
20	Dedy Irwansyah, A.Md	Plywood	L	27	D.III	1 Tahun	2.596.600	Belum	0
21	Mulyawan	Plywood	L	51	SMA / Sederajat	24 Tahun	3.797.000	Sudah	4
22	Haryo Pamungkas, A.Md	Plywood	L	25	D.III	1 Tahun	2.596.600	Belum	0
23	Fery, A.Ma	Plywood	L	42	D.II	10 Tahun	3.236.400	Sudah	3
24	Hasanudin	Plywood	L	26	SMA / Sederajat	1 Tahun	2.596.600	Belum	0
25	Irni Yunita, A.Md	Plywood	P	51	D.III	24 Tahun	3.797.000	Sudah	4

26	Haryadinata, A.Ma	Plywood	L	52	D.II	26 Tahun	3.797.000	Sudah	4
27	Hendri Ferdinan, S.Hut	Plywood	L	40	Sarjana / S1	12 Tahun	3.602.400	Sudah	3
28	Saringan	Plywood	L	39	SMA / Sederajat	10 Tahun	3.602.400	Sudah	3
29	Lasimin	Plywood	L	54	SMA / Sederajat	26 Tahun	3.797.000	Sudah	4
30	Erni Wariati, S.Hut	Plywood	P	34	Sarjana / S1	7 Tahun	3.602.400	Sudah	2
31	Abdul Rahman, A.Md	Plywood	L	26	D.III	1 Tahun	2.596.600	Belum	0
32	Hasan Basri, A.Md	Plywood	L	27	D.III	1 Tahun	2.596.600	Belum	0
33	Zulfiansyah, A.Md	Plywood	L	50	D.III	25 Tahun	3.797.000	Sudah	4
34	Heriyadi	Plywood	P	54	SMA / Sederajat	25 Tahun	3.797.000	Sudah	4
35	Agus Maldin, A.Md	Plywood	L	25	D.III	1 Tahun	2.596.600	Belum	0
36	Agus Setiawan, A.Md	Plywood	P	54	D.III	25 Tahun	3.797.000	Sudah	4
37	Fatahillah	Plywood	L	29	SMA / Sederajat	2 Tahun	3.012.400	Sudah	2
38	Slamet, A.Ma	Plywood	L	34	D.II	7 Tahun	3.236.400	Sudah	3
39	Sukanto	Plywood	L	50	SMA / Sederajat	20 Tahun	3.797.000	Sudah	4

40	Evaniar, A.Md	Plywood	P	29	D.III	2 Tahun	3.012.400	Sudah	2
41	Jony Arfandi, A.Md	Plywood	L	36	D.III	8 Tahun	3.236.400	Sudah	3
42	Fatmawati, A.Ma	Plywood	P	52	D.II	15 Tahun	3.797.000	Sudah	4
43	Rabuansyah, A.Ma	Plywood	L	37	D.II	12 Tahun	3.373.600	Sudah	3
44	Ulung Syahrani	Plywood	L	51	SMA / Sederajat	23 Tahun	3.797.000	Sudah	4
45	Rahadian, A.Md	Plywood	L	33	D.III	5 Tahun	3.236.400	Sudah	2
46	Ahmadi	Plywood	L	39	SMA / Sederajat	11 Tahun	3.373.600	Sudah	3
47	Syafriansyah, A.Md	Plywood	L	43	D.III	15 Tahun	3.602.400	Sudah	3
48	Suharyono, A.Ma	Plywood	L	38	D.II	10 Tahun	3.236.400	Sudah	3
49	Sumarni, A.Md	Plywood	P	43	D.III	16 Tahun	3.373.600	Sudah	3
50	Utin Nurafriani, SH	Plywood	P	53	Sarjana / S1	25 Tahun	3.797.000	Sudah	4
51	Syf. Hasanah, S.Pd	Plywood	P	50	Sarjana / S1	24 Tahun	3.797.000	Sudah	4
52	Aryati, A.Ma	Plywood	P	52	D.II	25 Tahun	3.797.000	Sudah	4
53	Maryati, A.Ma	Plywood	P	36	D.II	8 Tahun	3.373.600	Sudah	3

54	Ida Royani, A.Md	Plywood	P	41	D.III	14 Tahun	3.415.600	Sudah	3
55	Untung Suwanto	Plywood	L	36	SMA / Sederajat	7 Tahun	3.373.600	Sudah	3
56	Amin Rohiyat, A.Md	Plywood	L	29	D.III	2 Tahun	3.012.400	Sudah	2
57	Dwi Purwoko, ST	Plywood	L	38	Sarjana / S1	9 Tahun	3.373.600	Sudah	3
58	Sigit Haryanto	Plywood	L	41	SMA / Sederajat	13 Tahun	3.415.600	Sudah	3
59	Suprayogi Nugroho, A.Md	Plywood	L	36	D.III	7 Tahun	3.373.600	Sudah	3
60	Adi Mulawarman, A.Md	Teknik	L	46	D.III	16 Tahun	3.820.000	Sudah	4
61	Hari Putra, A.Ma	Moulding	L	39	D.II	9 Tahun	3.373.600	Sudah	3
62	Muhammad Khair	Moulding	L	39	SMA / Sederajat	9 Tahun	3.373.600	Sudah	3
63	Andriwani, SE	Moulding	P	53	Sarjana / S1	24 Tahun	3.557.500	Sudah	4
64	Mardianto, A.Ma	Teknik	L	38	D.II	10 Tahun	3.373.600	Sudah	3
65	Marwanto, SM	Personalia	L	50	Sarjana / S1	21 Tahun	3.797.000	Sudah	4
66	Evi Komalasari, SE	Humas	P	41	Sarjana / S1	14 Tahun	3.373.600	Sudah	3
67	Vera Andinie, SE	Moulding	P	40	Sarjana / S1	13 Tahun	3.373.600	Sudah	3

68	Ali Imran	Teknik	L	36	SMA / Sederajat	8 Tahun	3.373.600	Sudah	3
69	Asparuddin	Teknik	L	37	SMA / Sederajat	8 Tahun	3.373.600	Sudah	3
70	Yohanes Fransiskus, S.Hut	Teknik	L	36	Sarjana / S1	6 Tahun	3.373.600	Sudah	3
71	Nilawati, S.Hut	Teknik	P	37	Sarjana / S1	8 Tahun	3.373.600	Sudah	3
72	Hendri Mulyadi, A.Ma	Teknik	L	52	D.II	25 Tahun	3.797.000	Sudah	4
73	Yusuf	Teknik	L	38	SMA / Sederajat	11 Tahun	3.373.600	Sudah	3
74	Emiliawati, A.Ma	Teknik	P	51	D.II	25 Tahun	3.797.000	Sudah	4
75	Dwi Utami	Teknik	P	34	SMA / Sederajat	7 Tahun	3.373.600	Sudah	2
76	Sy. Yarid	Keamanan	L	34	SMA / Sederajat	7 Tahun	3.373.600	Sudah	2
77	Indra	Teknik	L	38	SMA / Sederajat	10 Tahun	3.373.600	Sudah	3
78	Yudo Pratama, SH	Teknik	L	27	Sarjana / S1	1 Tahun	2.596.600	Belum	0
79	Hendrica, SE	Workshop	P	40	Sarjana / S1	14 Tahun	3.415.600	Sudah	3
80	Aspariawan	Perawatan Mesin	L	39	SMA / Sederajat	10 Tahun	3.373.600	Sudah	3
81	Sartikaningsih, SE	Kasir	P	29	Sarjana / S1	3 Tahun	3.012.400	Sudah	1

Lampiran 12

Profil PT. Sari Bumi Kusuma**A. Sejarah**

PT. Sari Bumi Kusuma yang berada di Dusun Karya 1, Desa Kumpai, Kelurahan Kuala Dua, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya. Awal pertama kalinya didirikan berbentuk CV pada tahun 1967 dan bergerak atau berusaha di Provinsi Daerah Istimewa Aceh dan Provinsi Riau. Pada tahun 1975 berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) bergerak atau berusaha di daerah Provinsi Kalimantan Timur. Pada tahun 1978 baru mulai berusaha atau beroperasi di Provinsi Kalimantan Barat dan mulai mengelola badan usaha di bidang Perakayuan pada tahun 1978. PT. Sari Bumi Kusuma adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penghasil produk yang berbasis kayu seperti *Plywood*, *Sawmill*, dan *Moulding*.

IUPHHK-HA PT. Sari Bumi Kusuma telah mengembangkan usaha di bidang kehutanan dan memperoleh areal konsesi sejak dikeluarkan *Forestry Agreement* (FA) No. FA/N/016/III/1978, tanggal 29 Maret 1978 dan SK Menteri Pertanian No. 599/Kpts/Um/11/1978, tanggal 18 November 1978, tentang Pemberian Hak Pengusahaan Hutan dengan Luas 84.000 Ha. Berdasarkan Add. FA/N-AD/045/VII/1979 tanggal 14 Juli 1979, luas areal konsesi bertambah menjadi 270.000 Ha.

Setelah masa penguasaan hutan jangka waktu pertama (20 tahun) berakhir, IUPHHK-HA PT. Sari Bumi Kusuma memperoleh perpanjangan konsesi berdasarkan SK. Menhut No. 201/Kpts-II/1998 tanggal 27 Februari 1998 dengan pengelolaan Hutan Tanaman Industri dengan sistem Tebang Pilih dan Tanam Jalur (HPHTI-TPTJ) dengan luas areal kerja seluruhnya 208.300 Ha. Berkurangnya luas areal tersebut, karena telah dikeluarkannya areal hutan yang berfungsi sebagai hutan lindung dan peruntukkan lain dari areal pengelolaan.

Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Bina Produksi Kehutanan No. SK.221/VI-BPHA/2005 tanggal 18 Agustus 2005, IUPHHK-HA PT. Sari Bumi Kusuma ditunjuk/ditetapkan sebagai salah satu IUPHHK-HA dengan model Sistem Tebang Pilih Tanam Indonesia Intensif (TPTI-Intensif). Kemudian, berdasarkan surat Direktur Jenderal Bina Produksi Kehutanan No. S.88/VI-BPHA/2005 tanggal 22 Februari 2005, IUPHHK-HA PT. Sari Bumi Kusuma ditunjuk sebagai peraga pembelajaran sistem Silvikultur Intensif.

Kegiatan pengelolaan hutan oleh IUPHHK-HA PT. Sari Bumi Kusuma, sejak tahun 2011 menerapkan 2 (dua) sistem silvikultur, yaitu; Tebang Pilih Tanam Indonesia (TPTI) dan Tebang Pilih Tanam Jalur (TPTJ) dengan teknik silvikultur intensif yang mengedepankan prinsip-prinsip Pengelolaan Hutan Produksi Lestari

(PHPL). Penentuan sistem silvikultur didasarkan pada hasil identifikasi Kawasan Bernilai Konservasi Tinggi (KBKT/HCVF), topografi, dan kondisi sosial masyarakat sekitar hutan.

Berdasarkan klasifikasi iklim Schimdt dan Ferguson, kondisi iklim areal IUPHHK-HA PT. Sari Bumi Kusuma termasuk tipe iklim A. Curah hujan rata-rata mencapai 273,94 mm/bln dan rata-rata hari hujan 11,28 hari. Suhu rata-rata bulanan berkisar antara 22°C - 28°C pada malam hari dan 30°C - 33°C pada siang hari.

Kantor pusat PT. Sari Bumi Kusuma terletak di DKI Jakarta, yaitu di Jalan Balikpapan Raya Nomor 14, Jakarta Pusat, Kode Pos 10130. Sedangkan Kantor Cabang di Kalimantan Barat beralamat di Jalan Adi Sucipto Kilometer 5,3 Pontianak, Kalimantan Barat. Sedangkan untuk kegiatan operasional perusahaan dilakukan di Dusun Karya 1, Desa Kumpai, Kelurahan Kuala Dua, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya.

B. Visi dan Misi

3. Visi

Menjadi pengelola sumber daya hutan berdasar pada prinsip kelestarian produksi, lingkungan dan sosial sehingga mampu menyediakan hasil hutan kayu yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.

4. Misi

- d. Mengelola hutan dengan menerapkan sistem yang ramah lingkungan menggunakan teknik silvikultur yang sesuai untuk meningkatkan produktifitas sumber daya hutan.
- e. Melaksanakan tata kelola hutan yang baik serta mengembangkan kapasitas sumberdaya manusia dalam pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup secara terintegrasi.
- f. Melibatkan dan bekerjasama dengan masyarakat di dalam dan sekitar konsesi dalam berbagai proses pengelolaan.

C. Komitmen dan Tujuan Perusahaan

3. Komitmen Perusahaan

Sesuai dengan Visi dan Misi perusahaan yang telah ditetapkan, PT. Sari Bumi Kusuma telah berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip Pengelolaan Hutan Berkelanjutan atau *Sustainable Forest Management (FSM)* di areal IUPHHK-HA.

Komitmen PT. Sari Bumi Kusuma yaitu perusahaan secara langsung maupun tidak langsung tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Pengelolaan Hutan Berkelanjutan atau *Sustainable Forest Management (FSM)*, terutama:

- g. Tidak menawarkan atau menerima dalam bentuk apapun sebagai bentuk kebijakan anti korupsi dan patuh terhadap undang-undang korupsi yang berlaku
- h. *Illegal logging* atau penebangan ilegal atau memperdagangkan kayu ilegal atau produk hutan ilegal lainnya
- i. Pelanggaran terhadap hak asasi manusia atau hak tradisional masyarakat dalam kegiatan industri kehutanan

- j. Perusakan *High Conservation Values* atau nilai konservasi tinggi di industry kehutanan
 - k. Konversi signifikan dari hutan ke perkebunan atau kawasan non-hutan lainnya
 - l. Penggunaan *Genetically Modified Organisms* atau tanaman hasil rekayasa genetika di industri kehutanan
- 4. Tujuan Perusahaan**
- c. Tercapainya pengelolaan hutan secara lestari yang memperhatikan aspek-aspek ekonomi, sosial dan lingkungan secara seimbang, berkelanjutan yang memberikan manfaat nyata untuk kepentingan masyarakat lokal, nasional maupun global.
 - d. Memproduksi hasil hutan kayu yang berkualitas tinggi sesuai kebutuhan masyarakat luas dengan mengedepankan kepatuhan terhadap ketentuan legalitas nasional dan mempertimbangkan dinamika isu-isu global secara proporsional bertanggung jawab.

D. Tugas Pokok dan Fungsi

1. Departemen Produksi

Departemen produksi memiliki tugas pokok berupa perencanaan, pembukaan wilayah, pemanenan dan pembinaan hutan. Aspek perencanaan mempunyai fungsi strategis untuk mengarahkan dan mengawasi pengelolaan hutan agar berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Perencanaan jangka panjang tertuang dalam Rencana Kerja Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu dalam Hutan Alam (RKUPHHK-HA) pada Hutan Produksi Berbasis Inventarisasi Hutan Menyeluruh Berkala (IHMB) yang dilaksanakan pada tahun 2008 sampai tahun 2009, berpedoman pada Peraturan Menteri Kehutanan Nomor: P.34/Menhut-II/2007 tentang Pedoman IHMB pada Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu (UPHHK) pada Hutan Produksi. Perencanaan Hutan merupakan kegiatan awal dalam pengelolaan hutan dalam satu kawasan kelestarian IUPHHK.

2. Departemen Ekologi

Departemen ekologi bertanggung jawab dalam hal pelestarian hutan dan beserta sumber-sumber daya di dalamnya. Tugasnya meliputi pelestarian flora dan fauna yang dilakukan dengan konservasi flora dan fauna, monitoring kehidupan flora dan fauna, pembuatan arboretum pelestarian flora dan fauna dan konservasi *ex-situ*, yaitu untuk menjamin ketersediaan material genetik dan wahana untuk mempertahankan luasan basis genetik (*broad genetic base*) suatu species yang pada akhirnya menjadi sumber genetik (*gene pooled*) untuk program pemuliaan tanaman.

Tugas lainnya adalah pengelolaan lingkungan dan monitoring, yang meliputi pengelolaan areal sumber daya genetik (tegakan benih), pengelolaan kawasan lindung /HCVF Zona A, pengelolaan sempadan sungai dan embung air, pembuatan dan penetapan *trap* pengendali erosi, penanaman areal non produktif (ANP) dan perlindungan hutan.

3. Departemen Sosial

Departemen sosial bertanggung jawab terhadap kehidupan dan kesejahteraan sosial masyarakat maupun karyawan. Kegiatan yang dilakukan meliputi kegiatan PMDH (Pembinaan Masyarakat Desa Hutan), yaitu Program

Pembinaan Masyarakat Desa Hutan (PMDH) dengan sasaran peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat, dengan program pembinaan pertanian menetap, peningkatan ekonomi masyarakat, pengembangan sarana dan prasarana umum, pengembangan sosial budaya dan konservasi sumber daya hutan dan lingkungan.

Kegiatan sosial masyarakat yang meliputi penanganan dan penyelesaian klaim/komplain masyarakat, penanganan tindak kekerasan/pemaksaan, penanganan pelanggaran perusahaan, penanganan konflik tingkat kelembagaan adat desa dan penanganan konflik melalui pendekatan kesejahteraan. Kegiatan sosial karyawan berkaitan dengan aktivitas perekrutan, umum dan personalia. Keberadaan IUPHHK-HA PT. Sari Bumi Kusuma telah banyak memberikan manfaat berupa penyediaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, baik yang berada di sekitar maupun masyarakat secara luas. Proses perekrutan, seleksi, administrasi, pendataan maupun penggajian karyawan dilakukan pada departemen sosial.

4. Departemen Penelitian dan Pengembangan (Litbang)

Departemen penelitian dan pengembangan (Litbang) bertugas untuk melakukan penelitian dan memberikan rekomendasi mengenai pengembangan yang dapat dilakukan perusahaan. Penelitian yang dilakukan meliputi penelitian produksi, penelitian ekologi, penelitian sosial dan penelitian pemuliaan.

Penelitian produksi meliputi pengamatan petak ukur permanen, Pengamatan *Permanent Sample Plot* Dampak Kegiatan Eksploitasi dan Evaluasi Penerapan RIL. Penelitian ekologi meliputi pemantauan cuaca, pemantauan erosi tanah, pemantauan *outlet* sungai, respon hidrologi penerapan silvikultur TPTJ teknik silvikultur intensif, yang di dalam aktivitasnya melakukan kegiatan Pemantauan Stasiun Pengamatan Aliran Sungai (SPAS), Pemantauan Lugas Tanah dan Pemantauan Infiltrasi Tanah. Penelitian sosial meliputi identifikasi hak dan kawasan tradisional masyarakat, kajian sosial, ekonomi, budaya dan sumber daya alam, survey tingkat kesejahteraan masyarakat dan uji coba pengembangan Hutan Tanaman Rakyat (HTR). Penelitian pemuliaan meliputi uji spesies, uji progeny dan uji tanaman.

5. Departemen HCFV

Departemen HCFV (*High Conservation Value Forest*) memiliki tugas utama membuat ringkasan rencana pengelolaan HCFV, yaitu melakukan kegiatan identifikasi dan penilaian *High Conservation Value* terhadap kawasan hutan alam produksi dan membuat rancangan kelola dan monitoring HCFV yang dijadikan sebagai salah satu suplement menuju pengelolaan hutan lestari.

E. Struktur Organisasi Perusahaan

