

**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PELAKSANA PANEN DALAM UPAYA
MENURUNKAN *TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya
Bandung Barat)

Disusun Oleh:

**Linda Andhara
C1180175**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS KOPERASI INDONESIA

TAHUN 2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana Panen Dalam
Upaya Menurunkan *Turnover Intention*
(Studi Kasus Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun
Montaya Bandung Barat)

Nama : Linda Andhara

NRP : C1180175

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

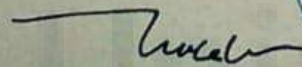
Pembimbing



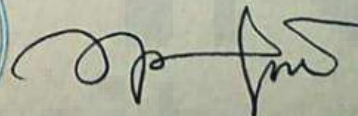
Evan Firdaus, SE., MM

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi
Sarjana Manajemen



Dr. Heri Nugraha, SE., M.Si



Dr. Ami Purnamawati, Dra., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

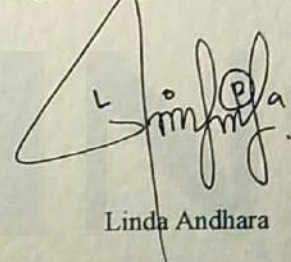
Nama : Linda Andhara

NRP : C-1180175

Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 14 April 1999

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana Panen Dalam Upaya Menurunkan *Turnover Intention* Studi Kasus Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya Bandung Barat" adalah benar pekerjaan saya sendiri. Apabila terbukti melanggar, saya bersedia menerima sanksi yang diberikan kepada saya (sesuai dengan PERMENDIKNAS nomor 17 tahun 2010 tentang pencegahan dan penanggulangan plagiat di perguruan tinggi).

Jatinangor, 19 Agustus 2022



Linda Andhara

RIWAYAT HIDUP

Linda Andhara, lahir di Bandung pada hari Rabu tanggal 14 April 1999 anak perempuan pertama dari 3 bersaudara dari keluarga Bapak Mansur Firdaus dan Ibu Nuroniah. Bertempat tinggal di Kp. Citakrim RT 04 RW 12 Desa. Tamanjaya Kecamatan Gununghalu, Kabupaten Bandung Barat. Adapun jenjang pendidikan formal yang telah diselesaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Lulus Tahun 2011 di SDN Cikawung Bandung Barat
2. Lulus Tahun 2014 di MTs Al-Qomariyah Bandung Barat
3. Lulus Tahun 2017 di MA Al-Qomariyah Bandung Barat

Pada tahun 2018 penulis tercatat sebagai mahasiswa di IKOPIN Program Studi Sarjana Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada bulan Januari tahun 2022 IKOPIN diresmikan menjadi Universitas Koperasi Indonesia. Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan, yaitu :

1. Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen periode (2018-2019)
 - Bendahara Dana dan Usaha Himpunan Mahasiswa Manajemen (2018-2019)
 - Sekretaris Kompetensi Ilmu Koperasi 5
 - Sekretaris Latihan Dasar Kepemimpinan Mahasiswa (LDKM) 2019
 - Mentor Perkoperasian 2019
2. IKOPIN Mengabdikan (IKDI) 2019

Adapun jenjang pendidikan non formal yang telah diselesaikan penulis adalah:

1. Santri Siap Guna Daarut Tauhid (SSG 39)
2. Salman Spiritual Class (SSC 29)

ABSTRACT

Linda Andhara 2022, Job Satisfaction Analysis of Harvest Implementers in an Effort to Reduce Turnover Intention (case study at PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya West Bandung) *under the guidance of Evan Firdaus.*

Job satisfaction is a reflection of positive emotions or attitudes that arise from one's work experience, as well as aspects of existing work. If employees are satisfied with their work, employees will feel happy. Job satisfaction shows that there is a match between expectations and the reality of their work if employees do not have these feelings towards their work, then the company's goals will not be achieved, job satisfaction affects turnover intention.

Turnover intention is the intensity level of the desire to leave the company, there are many reasons that cause turnover intention and one of them is the desire to get a better job. Low job satisfaction will cause employees to evaluate whether they will continue their relationship with the company or not, which can be realized by the desire to change jobs or real action, namely by leaving the company where they work.

The research method used is the case study method, which is a descriptive research method that studies or examines specifically. In processing the data obtained in order to be able to answer the problem identification, it was analyzed descriptively through the data and information obtained from the respondents and then analyzed using a scoring system and a percentage system was used.

Job satisfaction of implementing employees of PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya West Bandung in terms of the results of questionnaires from 73 respondents resulted in a score of 3331 entering the criteria quite agree, but there are several indicators that have criteria that must be improved for the better, so that employee job satisfaction can be met so that job satisfaction work reaches the criteria of strongly agree. The level turnover intention of implementing employees of PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya West Bandung resulted in a score of 788 entering the criteria for quite agree. This means that companies need to anticipate turnover intention by increasing employee job satisfaction in order to achieve the criteria of strongly disagree.

Keywords: Job Satisfaction, Turnover Intention.

ABSTRAK

Linda Andhara 2022, Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana Panen Dalam Upaya Menurunkan *Turnover Intention* (studi kasus pada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya Bandung Barat) dibawah bimbingan Evan Firdaus.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari emosi atau sikap positif yang muncul dari pengalaman kerja seseorang, serta aspek-aspek pekerjaan yang ada. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan merasa senang. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dengan kenyataan mengenai pekerjaannya apabila karyawan tidak memiliki perasaan tersebut terhadap pekerjaannya, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Turnover intention adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan mengevaluasi apakah akan tetap melanjutkan hubungan dengan perusahaan atau tidak yang dapat diwujudkan dengan keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata yaitu dengan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus, yaitu suatu metode penelitian deskriptif yang mempelajari atau mengkaji secara spesifik. Dalam mengolah data yang diperoleh agar dapat menjawab identifikasi masalah maka dianalisis secara deskriptif melalui data dan informasi yang diperoleh dari responden selanjutnya dianalisis dengan menggunakan sistem skoring dan digunakan sistem presentase.

Kepuasan kerja karyawan pelaksana PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya Bandung Barat ditinjau hasil kuesioner dari 73 responden menghasilkan skor 3331 masuk pada kriteria cukup setuju, akan tetapi ada beberapa indikator yang memiliki kriteria yang harus diperbaiki menjadi lebih baik, agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerja mencapai kriteria sangat setuju. Tingkat *turnover intention* karyawan pelaksana PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya Bandung Barat menghasilkan skor 788 masuk pada kriteria cukup setuju. Artinya perusahaan perlu mengantisipasi *turnover intention* dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mencapai kriteria sangat tidak setuju.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Allhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih serta penguasa alam semesta. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Atas ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat kelulusan pada program studi Sarjana Manajemen di Universitas Koperasi Indonesia dengan judul “**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana Panen Dalam Upaya Menurunkan Turnover Intention**”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Namun hal ini adalah suatu proses pembelajaran bagi penulis sehingga penulis berharap adanya kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi sampai dengan selesai dan skripsi ini juga saya dedikasikan untuk kedua orangtua tercinta Ibu Nuroniah dan Bapak Mansur Firdaus atas do'a, cinta, kasih sayang, dan dukungannya baik secara moril dan materiil, yang tidak pernah berhenti memberikan motivasi dan semangat. Serta adik-adik saya yang saya sayangi dan semua keluarga besar. Selanjutnya penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Yang terhormat, Bapak Evan Firdaus, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini sehingga menjadi lebih baik.
2. Yang terhormat, Bapak Drs. H. Iwan Mulyana, M.Si, selaku Dosen Penelaah Koperasi, yang selalu memberikan arahan serta masukan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Yang terhormat, Ibu Hj. Suarny Amran, SH., MH, selaku Dosen Penelaah Konsentrasi, yang selalu memberikan arahan serta masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Yang terhormat, Ibu Dr. Ami Purnamawati, Dra., M.Si selaku Ketua Prodi Sarjana Manajemen Universitas Koperasi Indonesia.
5. Seluruh Dosen Universitas Koperasi Indonesia yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang berguna selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Koperasi Indonesia.
6. Seluruh staff administrasi dan sekretariat Universitas Koperasi Indonesia, serta tidak lupa untuk karyawan dan karyawan perpustakaan Universitas Koperasi Indonesia yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
7. Seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya Bandung Barat yang telah meluangkan waktunya dan membantu penulis dalam memperoleh data sebagai bahan dalam menulis skripsi ini.
8. Bidikmisi yang telah memberikan saya beasiswa penuh selama saya menempuh pendidikan Sarjana Manajemen di Universitas Koperasi Indonesia.

9. Fuji Nimal Maula sahabat yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam belajar serta teman berbagi cerita dari awal masuk perkuliahan hingga saat ini.
10. Sahabat-sahabat saya yang senantiasa saling mengingatkan dan memberikan dukungan selama proses belajar dan dalam menyelesaikan skripsi : Amel, Uci, Intan, Dian, Nida dan Nizam
11. Teman-teman kosan sekar tanjung yang saling memberikan dukungan dan berbagi canda tawa: Siti, Amel, Nida, Eka dan Wulan
12. Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Koperasi Indonesia Angkatan 2019
13. Sahabat semasa saya bekerja Teh Vevey yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih telah memberikan dukungan, semangat, serta do'a.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan agar skripsi ini dapat lebih baik lagi. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis memohon kepada Tuhan Yang Maha Esa agar membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Teoretis	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN.....	11
2.1 Pendekatan Masalah	11
2.1.1 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Pendekatan Kepuasan Kerja.....	18
2.1.3 Pendekatan Turnover Intention.....	26
2.2 Metode Penelitian	32
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	32
2.2.2 Data Yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel).....	32
2.2.3 Sumber Data Dan Cara Menentukannya.....	34
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
2.2.5 Analisis Data.....	36
2.2.5 Tempat/Lokasi Penelitian	42
2.2.6 Jadwal Waktu Penelitian.....	43

BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	44
3.1 Keadaan Umum Organisasi	44
3.1.1 Sejarah singkat perusahaan	45
3.1.2 Struktur Organisasi	46
3.1.3 Kegiatan Usaha	47
3.2 Keadaan Wilayah Kerja	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Identitas Responden.....	49
4.2 Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana Panen PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya Bandung Barat	49
4.3 Analisis <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pelaksana Panen PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya Bandung Barat.	66
4.3.1 <i>Thinking Of Quitting</i> (Berfikir untuk keluar)	66
4.3.2 <i>Intention To Serach</i> (Mencari Pekerjaan)	67
4.3.3 <i>Intention To Quit</i> (Niat Keluar)	69
4.4 Upaya-Upaya Apa Saja Yang Harus Dilakukan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Montaya Bandung Barat Untuk Menurunkan <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan Pelaksana Panen.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Simpulan	74
5.2 Saran-Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	78

IKOPIN
University

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Produksi Teh PTPN VIII Kebun Montaya Tahun 2017-2021 (kg)	2
Tabel 1. 2 Turnover Karyawan Pelaksana Panen PTPN VIII Kebun Montaya (Th.2019)	5
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	49
Tabel 4. 2 Indikator Tingkat Kesesuaian Pekerjaan Dengan Pendidikan Yang Ditempuh	49
Tabel 4. 3 Indikator Tingkat Kesesuaian Pekerjaan Dengan Kemampuan Dan Keterampilan	50
Tabel 4. 4 Indikator Tingkat Ketertarikan Karyawan Pada Pekerjaan.....	51
Tabel 4. 5 Indikator Tingkat Kesesuaian Gaji Denga Beban Kerja.....	53
Tabel 4. 6 Indikator Tingkat Kesesuaian Gaji Dengan Standar Gaji Pada Industri Yang Sama.....	54
Tabel 4. 7 Indikator Tingkat Kesesuaian Gaji Dengan Pemenuhan Kebutuhan Karyawan.....	55
Tabel 4. 8 Indikator tingkat keinginan karyawan untuk mengembangkan karir...	56
Tabel 4. 9 Indikator tingkat peluang karyawan di promosikan.....	58
Tabel 4. 10 Indikator tingkat keadilan promosi pekerja.....	59
Tabel 4. 11 Indikator tingkat pengawasan kerja	60
Tabel 4. 12 Indikator tingkat koreksi kerja yang dilakukan suvervisor	61
Tabel 4. 13 Indikator tingkat dukungan suvervisor dalam aktivitas kerja karyawan	62
Tabel 4. 14 Indikator tingkat dukungan kerja antar rekan sejawat	63
Tabel 4. 15 Indikator tingkat dukungan kerja dari atasan	63
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Kepuasan Kerja Karyawan.....	65
Tabel 4. 17 Indikator mempunyai pikiran untuk keluar dari pekerjaan	66
Tabel 4. 18 Indikator melihat-lihat lowongan pekerjaan lain	67
Tabel 4. 19 Indikator menanyakan informasi lowongan pekerjaan kepada relasi di perusahaan.....	68
Tabel 4. 20 Indikator memiliki niat pasti untuk mengundurkan diri dari perusahaan	69
Tabel 4. 21 Rekapitulasi Turnover Intention	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Produktivitas Teh PTPN VIII Kebun Montaya Tahun 2017-2021	3
Gambar 3.1	Logo Perusahaan PTPN VIII.....	44
Gambar 3.2	Stuktur Organisasi Kebun Montaya	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Data Penelitian.....	82

