

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BONE BOLANGO

Opan Kidamu¹, Raflin Hinelyo², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: opankidamu@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine how much influence job satisfaction has on turnover intention among employees at the Department of Tourism, Youth and Sports of Bone Bolango Regency. This study uses a quantitative approach with the method used in this study is a correlational quantitative method with a sample size of 48 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire and documentation and the data analysis technique in this study used simple regression. The results of the study showed that there was a positive and significant influence between job satisfaction on turnover intention among employees at the Department of Tourism, Youth and Sports of Bone Bolango Regency. The coefficient of determination value of the regression model that had been obtained previously showed that there was an influence of job satisfaction on turnover intention among employees at the Department of Tourism, Youth and Sports of Bone Bolango Regency of 0.405 or 40.5% and the remaining 69.5% was determined by other factors outside the model that were not studied.*

Keywords: *Job Satisfaction; Turnover Intention.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kolerasional dengan jumlah sampel 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,405 atau 40,5% dan sisanya sebesar 69,5% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini semakin..maju, sehingga organisasi atau perusahaan harus memiliki pilihan untuk bersaing dan menikmati manfaat dan kapasitas keseriusan yang tinggi untuk memiliki pilihan untuk membuat dan menyaingi organisasi atau perusahaan yang lain. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang signifikan dalam suatu organisasi yang akan menjadi elemen penentu kehadiran dan penambahan organisasi untuk mencapai tujuan secara nyata dan produktif. Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan sebuah organisasi, jalan atau tidaknya suatu perusahaan sangat di tentukan oleh sumber daya manusianya. Karyawan sangat berharga bagi sebuah organisasi sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisai.

Naburi et al (2017) mengemukakan bahwa keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan tidak nyaman di perusahaan, kurang semangat bekerja dan akhirnya mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaannya (turnover intention).

Setiyanto dan Hidayanti (2017) mengemukakan bahwa turnover intention merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai

alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. Turnover intention dapat menjadi pengunduran diri, meninggalkan organisasi, atau meninggalkannya anggota dalam suatu organisasi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya turnover intention tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi.

Mangumbahang et al (2023) mengemukakan bahwa turnover Intention adalah tindakan yang diambil oleh karyawan untuk meninggalkan tempat mereka bekerja dikarenakan berbagai faktor yang mendukung. Turnover Intention karyawan pada perusahaan dapat dijadikan suatu patokan apakah perusahaan sudah dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik atau tidak. Ketika nilai turnover suatu perusahaan tinggi maka perusahaan belum bisa mengelola karyawannya dengan baik. Sebaliknya, jika nilai turnover suatu perusahaan rendah, maka perusahaan tersebut sudah bisa mengelola karyawannya dengan baik.

Azeez dan Olawale (2016) mengemukakan bahwa tingginya tingkat turnover akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat turnover rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga. Tingginya tingkat turnover perusahaan akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena turnover menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan.

Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango ditetapkan berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Bone Bolango Tahun 2021 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Bone Bolango. Tugas dan fungsi Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango tertuang dalam Peraturan Bupati Bone Bolango tahun 2021 tentang susunan organisasi, kedudukan tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, terjadinya turnover intention diawali dengan kekecewaan kerja yang dirasakan oleh para pegawai, ketika kekecewaan itu muncul maka pegawai mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karena merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga hal ini menjadi faktor pendorong bagi para pegawai untuk keluar dari organisasi tempat mereka sekarang bekerja. Terjadinya turnover intention juga dipicu oleh perasaan pegawai yang merasa bahwa pekerjaan ditempat lain dirasa lebih produktif, pegawai akan berusaha untuk menemukan dan melihat organisasi baru yang mereka rasa jauh lebih baik dalam mendapatkan posisi yang tepat, gaji, tempat kerja, perintis, dan variabel lainnya. Berikut adalah data pegawai yang keluar selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. data pegawai keluar 2022-2024

No	Tahun	Pegawai Keluar
1	2022	3
2	2023	5
3	2024	2
Total		11

Sumber: Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango, 2024.

Berdasarkan data Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango, terdapat beberapa tenaga kontrak yang memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada data sekunder rumah sakit bahwa pada kurun waktu empat tahun (2022-2024), angka turnover intention sebesar 11 orang serta ingginya angka turnover intention terindikasi karena para pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka yang berefek pada pegawai yang menjadi stres dan frustrasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja.

Khotimah (2020) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention adalah kepuasan kerja, dimana semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan sehingga mampu meminimalisi terjadinya turnover intention. Tumbelaka et al (2016) juga mengemukakan bahwa turnover intention karyawan tidak muncul begitu saja melainkan timbul melalui sikap serta kontrol terhadap perilaku individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah kepuasan kerja. Nurula (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kepuasan emosional yang dirasakan karyawan terhadap

pekerjaannya, termasuk aspek tugas, lingkungan, dan kompensasi. Kepuasan ini mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan keinginan individu terpenuhi di tempat kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan.

Damayanti (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. yang selanjutnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa perusahaan dikatakan berhasil dalam mengelola sumber daya manusia adalah dengan terciptanya kepuasan kerja dari para karyawan dengan dibuktikan oleh meningkatnya kinerja dan tercapainya tujuan organisasi. Sementara Lakoro et al (2018) mengemukakan bahwa Keoptimalan kinerja dapat didapatkan bila perusahaan dapat memberikan sarana dan prasarana memadai yang dibutuhkan saat bekerja. Timbal balik yang maksimal dari karyawan terhadap organisasi tergantung dari perasaan yang didapatkan dari pekerjaan, rekan kerja, dan atasan. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi.

Jessica (2022) mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin rendah kemungkinan mereka memiliki niat untuk pindah pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan perusahaan. Sementara menurut Utama et al (2015) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan, sementara kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan kemungkinan seseorang mencari peluang baru. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi untuk mengurangi turnover intention dan mempertahankan karyawan yang berbakat.

Meylan et al. (2023) dalam penelitian mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan yang apabila orang tersebut menunjukkan sikap yang positif maka dapat dikatakan orang tersebut merasa puas akan pekerjaannya begitupun sebaliknya. Dita et al (2021) dalam penelitiannya dengan judul (pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. Nurfitriani dan Ulfa (2023) dalam penelitiannya dengan judul (pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang mengumpulkan dan menganalisis data numerik untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini berlandaskan pada positivisme, yang menekankan pengukuran objektif untuk memahami realitas, yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis melalui analisis statistik. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji keabsahan dan keandalannya. Data dianalisis menggunakan teknik statistik. Temuan dari penelitian berkontribusi dalam pengujian hipotesis yang telah dibuat.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas Data

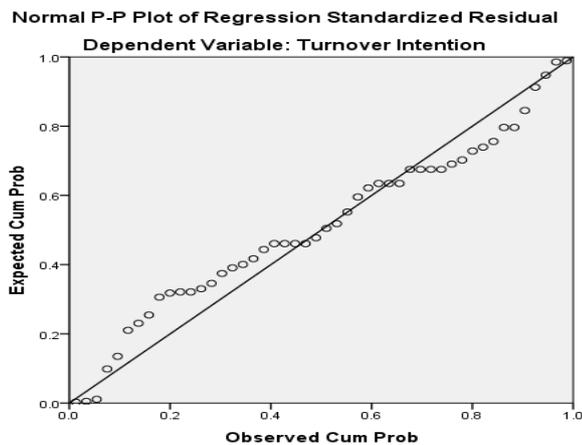
Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah normalitas data atau sebaran yang normal untuk variabel dependen. Dalam uji asumsi yang pertama harus dilakukan adalah uji normalitas, jika sebaran data tidak normal, analisis tidak dapat dilanjutkan karena tidak memenuhi persyaratan normalitas data. Pada penelitian ini, turnover intention merupakan variabel endogen sehingga residu harus berdistribusi normal untuk memenuhi syarat pengujian regresi, uji normalitas data menggunakan bantuan komputer software SPSS release 20.0.

Tabel 2. Uji Normalitas Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.286
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov- Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi turnover intention Asymp. Sig.(2-tailed) 0.286 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual persamaan turnover intention yang diteliti berdistribusi normal, karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi maka dapat digunakan teknik statistik persamaan dengan regresi. Selanjutnya uji normalitas residual juga digambarkan dengan normal P-P Plot seperti terlihat pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Diketahui bahwa residual dalam model regresi menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Residual berdistribusi normal, sehingga analisis data kuantitatif dengan analisis regresi dapat dilanjutkan karena sudah memenuhi uji persyaratan ini.

Hasil Analisis Regresi

Setelah memastikan bahwa data memenuhi syarat normalitas, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Metode statistik yang akan diterapkan adalah regresi sederhana dengan model regresi yang akan dibahas sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx \text{ (Sugiyono, 2018)}$$

Keterangan:

\hat{Y} : Turnover Intention

X: Kepuasan Kerja

Analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS menghasilkan temuan yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.469	7.296		3.354	.002
Kepuasan Kerja	.629	.112	.636	5.593	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Hasil regresi menunjukkan persamaan model $Y = 24,469 + 0,629X$. Setiap peningkatan dalam variabel kepuasan kerja diprediksikan meningkatkan turnover intention sebesar 0,469. Nilai koefisien regresi yang positif yang mengindikasikan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Pengujian Hipotesis

Dengan rampungnya estimasi model, penelitian ini beralih ke pengujian berikutnya, yakni menilai signifikansi pengaruh sistem keuangan desa terhadap kinerja. Berikut disajikan tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan:

1. Penentuan Hipotesis, Ho: tidak ada cukup bukti kuat yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap turnover intention memiliki efek positif dan H1: terdapat pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention.
2. Penetapan dalam penelitian ini kemungkinan 5% hasil yang diperoleh adalah keliru, dengan menetapkan tingkat kepercayaan 95%.
3. Penentuan statistik uji t diterapkan untuk memahami apakah model regresi memiliki pengaruh yang signifikan.
4. Penentuan dalam penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H0) dalam pengujian ini didasarkan pada perbandingan. Dalam pengujian statistik, nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel (t-table). Apabila nilai t hitung lebih besar, maka H0 akan ditolak. Nilai signifikansi yang dihasilkan dari analisis dapat dibandingkan dengan nilai alpha yang telah ditentukan sebelumnya untuk menentukan apakah H0 diterima atau ditolak. Apabila nilai signifikansi lebih besar daripada alpha, maka H0 tidak ditolak. Berikut adalah hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS:

Tabel 4. Hasil Penentuan Kriteria Uji Regresi Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.469	7.296		3.354	.002
Kepuasan Kerja	.629	.112	.636	5.593	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 5,593. Untuk menentukan apakah Ho diterima atau ditolak, nilai t-tabel dihitung dengan tingkat signifikansi statistik 5%. Nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1,678. Perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel. Hal ini mengantarkan pada penolakan Ho, yang menyiratkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Berdasarkan penelitian ini, terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, langkah berikutnya adalah untuk mengetahui seberapa besar dampak tersebut. Nilai koefisien determinasi dianalisis untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai ini berkisar antara 0% hingga 100%, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan proporsi penjelasan yang lebih besar. Berikut tingkat kecocokan antara variabel dalam model regresi kepuasan kerja terhadap turnover intention berikut ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.392	3.358

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer di atas yang diolah SPSS, 2024.

Analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,405, yang mengindikasikan bahwa 40,5% variasi turnover intention dijelaskan oleh kepuasan kerja. Hal ini menandakan hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap turnover intention, dimana semakin tinggi nilai kepuasan kerja pegawai, maka akan semakin meningkat pula turnover intention, 69,5% sisanya, atau nilai residu, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diinvestigasi dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan dan tujuan penelitian ini, hasil penelitian dengan model analisis pengaruh langsung (direct effect), hipotesis tersebut merupakan hipotesis alternatif, sedangkan hipotesis nol atau nihil menyatakan tidak ada pengaruh. Melalui perbandingan antara nilai uji-t dan uji-f yang dihasilkan dalam analisis komputer dengan nilai t tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, maka diperoleh nilai tabel t sebesar 1,678. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara ringkas untuk pembahasan variabel bebas terhadap variabel terikat diuraikan sesuai dengan urutan hipotesis penelitian yang diajukan, besarnya pengaruh bervariasi untuk masing-masing variabel yang diteliti variabel bebas terhadap variabel terikat berbeda-beda. Dengan demikian pengujian hipotesis dari model analisis regresi yang telah dibangun sesuai dengan teori yang dikehendaki, untuk lebih jelasnya secara rinci dalam pembahasan diuraikan sebagai berikut.

Dalam penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bonebolango, ditemukan bahwa variabel turnover intention memiliki sebaran jawaban yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja. Dari total sebaran jawaban perindikator variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa indikator penghargaan memiliki sebaran jawaban yang paling rendah dibandingkan dengan tujuh indikator lainnya, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bonebolango merasa belum puas dengan penghargaan yang diterima atas kinerjanya. Sementara indikator dengan sebaran jawaban paling tinggi terdapat pada indikator pekerja itu sendiri, yang menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bonebolango merasa bangga dengan pencapaian dan kontribusi yang diberikan ke tempat kerja. Sementara untuk variabel turnover intention, dari total sebaran jawaban perindikator, diketahui bahwa indikator intention to quit memiliki sebaran jawaban yang paling rendah dibandingkan dengan tiga indikator lainnya, hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai memiliki rencana untuk berhenti bekerja dari instansi ini. Sementara untuk indikator dengan sebaran jawaban paling tinggi terdapat pada indikator intention to search for another job, yang menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bonebolango tidak merasa perlu mencari pekerjaan baru karena sudah nyaman dengan posisi saya saat ini.

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bonebolango, hasil analisis juga membuktikan signifikan, yang dapat dilihat dari nilai t hitung terbukti lebih besar dari nilai t tabel. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bonebolango, dinyatakan diterima.

Jessica (2022) mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin rendah kemungkinan mereka memiliki niat untuk pindah pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan perusahaan. Sementara menurut Utama et al (2015) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan, sementara kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan kemungkinan seseorang mencari peluang baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Halilah (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Azisah et al (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention di PT. Astra International Tbk.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan teoritis empiris dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bonebolango, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula nilai turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten

Bonebolango, jika terjadi perubahan pada kepuasan kerja maka akan terjadi perubahan turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bonebolango pada arah yang sama. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa variasi turnover intention pada pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bonebolango dijelaskan oleh kepuasan kerja.

SARAN

Sesuai dengan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran berikut perlu dipertimbangkan, yaitu:

- 1) Instansi perlu mengevaluasi dan meningkatkan sistem penghargaan yang lebih transparan dan berbasis kinerja untuk meningkatkan kepuasan pegawai.
- 2) Intansi perlu segera melakukan survei kepuasan kerja dan merancang program retensi untuk mengidentifikasi penyebab turnover intention serta memperbaiki faktor-faktor yang mendorong niat pegawai untuk berhenti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tunover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Azisah Putri Ayu Ningtyas, Suseno Hadi Purnomo. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Astra International Tbk. *E-Jurnal Manajemen*, 9 (4), 1634-1655.
- Azeez, Rasheed Olawale, Msc Graduate. (2016). "Job Satisfaction, Turnover Intention And Organizational Commitment." *Bvimsr's Journal Of Management Research* 8(2).
- Damayanti, S. (2017). *"Manajemen Sumber Daya Manusia."* Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Dita Anastia, Zulfina Adriani, Rts Ratnawati. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7 (2), 77-84.
- Dwi Susanti, Ii Halilah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *Industrial Research Workshop and National Seminar*.
- Erni Tisnawati Sule, & Donni. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Refika Aditama. ISBN 978-602-632281-4.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Husin, M. S., Alam, H. V., & Podungge, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pemberian reward terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Manajemen*, 6(3), 1289-1295.
- Jessica, P. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Kerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6 (1), 21-33.
- Kartono, (2017). *Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. CAPS: Deepublish, Yogyakarta.
- Khotimah, R. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 1 (2), 251-259.
- Lakoro, A. R. I., Wolok, T., & Niode, I. Y. (2018). Analisis perencanaan strategis sebagai determinan kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 37-54.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mangumbahang, Clairine Angiriella Anestesya, Rita Tarore, And Indrie Palandeng. (2023). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut." Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 11 (3), 10–19.
- Nitisemito. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia.
- Nurfitriani Nurfitriani, Ulfa Hidayati. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. Jurnal Mirai Management, 8 (1), 195–205.
- Nurhayati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang. Journal of Management, 1-24.
- Nurula, M. A., Hineho, R., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi driver Nujek (Nusantara Ojek) di kawasan Gorontalo. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Manajemen, 5(2).
- Setiyanto & Hidayati. (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 5 (1) 105 – 110.
- Siregar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulias.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Rahayuningsih, S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan BTN Syariah KC Solo (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Robbins. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan. Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Tumbelaka, T. Alhabsji dan U. Nmrn. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intention to Leave," Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3 (1) 94–108.
- Utama, I & Ardana & Dewi, A & Sriathi, A. (2015). Pengaruh keamanan kerja pada turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Jurnal Manajemen, 9 (1).