



PENGARUH DISIPLIN, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIVISI MINERAL DAN BATUBARA PT. SURVEYOR INDONESIA CABANG SURABAYA

Yudho Purnomo¹, Sugiarto², Arman Nurfaizi³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama Semarang
yudhopurnomo@cendekiaku.com

ABSTRAK

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja sekarang. Banyak faktor dapat mempengaruhi turnover intention yaitu disiplin kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Obyek penelitian ini PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya dimana pada tahun 2023, terdapat 7 karyawan PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya yang mengundurkan diri yang disebabkan karena adanya ketidaknyamanan bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin, kepemimpinan dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention karyawan

Populasi dan sampel riset ini yaitu karyawan divisi mineral dan batubara PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya, Jl. Ngagel Jaya No. 53 A, Pucang Sewu, Kecamatan Gubeng, Surabaya, Jawa Timur yang berjumlah 45 orang. Teknik sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik non acak jenis sensus. Jenis datanya primer dan sekunder. Metode pengumpulan datanya angket atau kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan sebelumnya dilakukan pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention secara simultan

Key Word : Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

Klasifikasi JEL : M1, M12



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam operasional perusahaan untuk mewujudkan kesuksesan bisnis. Sumber daya manusia (SDM) adalah konsep luas yang berkaitan dengan penerapan, kebijakan, dan prosedur yang dipergunakan untuk mengatur orang atau karyawan di seluruh organisasi. Sumber daya manusia (SDM) berupa karyawan memiliki peranan besar yang harus diemban sejak dini, merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efisien dan efektif sebab akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kelangsungan perusahaan (Hermawati, 2021). Karyawan merupakan hal yang paling penting dalam suatu perusahaan karena hasil kerjanya akan mempengaruhi prestasi perusahaan. Apabila prestasi kerja karyawan rendah, maka akan menjadi halangan bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hal ini memungkinkan perusahaan melakukan banyak aktivitas seperti perekrutan, seleksi, pelatihan dan mempertahankan karyawan terbaik dengan kinerja terbaik. Suatu perusahaan perlu menjaga karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Karyawan yang tidak diperhatikan oleh perusahaan dan tidak terpenuhi kebutuhannya akan memilih keluar dari tempat kerjanya sekarang (Hayati et al., 2021). PT. Surveyor Indonesia berdiri pada tanggal 1 Agustus 1991, kantor pusatnya Jakarta, mempunyai 12 kantor cabang dan unit wilayah kerja di seluruh Indonesia, termasuk salah satunya di Surabaya. PT. Surveyor Indonesia membawahi beberapa wilayah bisnis strategis seperti Jawa Tengah, Jawa Timur dan Bali. Fokus bisnis yang dilayani di bawah wilayah Surabaya dan mempunyai karyawan sebanyak 52 orang. Namun hingga bulan Oktober, jumlah karyawan PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya divisi mineral dan batubara menjadi 45 orang karena terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan.

Tabel 1.1.
Karyawan PT. Surveyor Indonesia Cabang
Surabaya Divisi Mineral dan Batubara
Mengundurkan Diri Tahun 2023

Bulan	Karyawan			% Keluar
	Lama	Keluar	Akhir	
Jan	52	2	50	3,85
Feb	50	1	49	2,00
Mar	49	1	48	2,04
Apr	48	0	48	0,00
Mei	48	0	48	0,00



Jun	48	2	46	4,17
Jul	46	0	46	0,00
Ags	46	1	45	2,17
Sept	45	0	45	0,00
Rata-Rata	48	1	47	1,58

Sumber : PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2023, terdapat 7 karyawan PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya yang mengundurkan diri yang disebabkan karena adanya ketidaknyamanan bekerja di perusahaan. Bagi karyawan yang masih bertahan di perusahaan kemungkinan masih ingin bekerja sambil mencari atau menunggu peluang bekerja di tempat lain yang sekiranya lebih baik dari perusahaan sekarang. Sedangkan bagi karyawan yang memperoleh kesempatan bekerja di tempat lain langsung mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerjanya sekarang walaupun belum mendapatkan pekerjaan.

TINJAUAN LITERATUR

TURNOVER INTENTION

Turnover intention adalah kemungkinan maksimum yang kuat seseorang ingin meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dan pindah ke lain perusahaan, berdasarkan keinginan pribadinya tentang perilaku pindah perusahaan. Pengertian lain *turnover intention* adalah sikap atau niatan seseorang untuk pindah dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya (Khomaryah et al., 2020). Definisi lain *turnover intention* adalah kemauan seseorang untuk meninggalkan organisasi karena bermacam faktor salah satunya yaitu mencari pekerjaan yang lebih baik (Hayati et al., 2021). Tingginya *turnover intention* bisa mengakibatkan keluarnya karyawan yang memiliki pengalaman dan perusahaan akan menghabiskan beban untuk merekrut, menyeleksi dan melatih karyawan baru. Oleh sebab itu, penting untuk perusahaan untuk menjaga dan mengelola laju perputaran (keluar masuk) di perusahaannya, dan menghentikan laju perputaran sekecil-kecilnya agar tidak mengganggu kestabilan dan kinerja perusahaan (Sembiring & Widodo, 2023).

DISIPLIN KERJA

Pengertian lain disiplin kerja adalah perbuatan dan tindakan yang berarti mengikuti aturan dan ketentuan tertentu untuk menjadikan hidup adil, tertib dan mudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Siregar, 2022). Deskripsi lain disiplin kerja merupakan sikap mentaati peraturan dan tata



tertib perusahaan yang terdapat pada karyawan yang membuat karyawan secara sukarela beradaptasi dengan peraturan dan tata tertib perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik dapat memberi faedah yang tinggi, khususnya untuk organisasi beserta karyawan. Oleh sebab itu, karyawan perlu mengetahui cara mengikuti aturan yang sudah ditetapkan. Di samping itu, perusahaan seharusnya memastikan bahwa instruksinya transparan, mudah dimengerti dan tidak memihak, yaitu digunakan oleh manajemen puncak dan karyawan yang lebih rendah. Disiplin kerja yang tinggi akan memperlancar tercapainya sasaran perusahaan, sedangkan kurangnya disiplin akan menjadi penghambat dan menghalangi tercapainya tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Disiplin yang baik memperlihatkan sejauh mana tanggungjawabnya pada pekerjaan yang menjadi tugasnya. Melalui kedisiplinan akan menunjukkan kekuasaan, karena umumnya orang yang sukses dalam pekerjaannya adalah pegawai yang berdisiplin tinggi. Untuk merealisasi sasaran perusahaan, hal utama yang harus segera dibentuk dan diterapkan di perusahaan adalah disiplin karyawan (Sutrisno, 2016).

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan yaitu kekuatan yang berkembang yang memotivasi dan mengkoordinasi kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemahaman lain tentang kepemimpinan yaitu proses aktivitas untuk mempengaruhi orang lain untuk memimpin, membimbing, dan memotivasi orang lain untuk mengambil tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Sutrisno, 2016). Definisi lain kepemimpinan lain yaitu kemampuan seseorang untuk memanfaatkan wewenangnya untuk menciptakan proses keterlibatan, motivasi, dan dukungan bisnis yang memberi peluang orang lain berkontribusi pada capaian sasaran organisasi (Wibowo, 2019). Pada suatu organisasi, faktor-faktor manajemen memainkan peran penting karena pemimpin adalah orang yang mempengaruhi dan menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya bukan tugas yang mudah, sebab harus mengetahui sikap bawahan yang beda. Keberhasilan atau kegagalan upaya untuk mencapai sasaran organisasi ditunjukkan oleh pemimpin yang berkualitas (Sutrisno, 2016). Tanggung jawab yang paling pokok pemimpin adalah memotivasi orang lain untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Salah satu tantangan terbesar yang sering dialami para pemimpin adalah bagaimana para pemimpin dapat memotivasi bawahan untuk selalu memiliki kemauan dan kesediaannya menggunakan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan diri karyawan sendiri atau organisasi yang bersangkutan. Sering terlihat bahwa ada pemimpin yang menggunakan kekuatan penuhnya untuk memerintahkan



bawahannya terlepas dari situasi bawahan saat ini. Ini akan mengarah pada hubungan yang lebih baik di institusi (Sutrisno, 2016). Dari sudut pandang manajemen, manajer harus dapat menerapkan tujuan untuk diwujudkan oleh institusi atau organisasi, dalam hal ini manajer harus dapat merencanakan strategi dan taktik yang sesuai. Dengan metode dan strategi yang cocok, langkah-langkah yang akan diambil oleh organisasi akan lebih efektif dan efisien dalam hal menggunakan anggaran (Sutrisno, 2016).

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah perilaku positif terhadap pekerjaan yang dinilai berdasarkan ciri atau gejalanya (Wirya et al., 2020). Pengertian lain kepuasan kerja adalah perbandingan apa yang diperoleh karyawan dibanding dengan apa yang menjadi harapan, keinginan, atau diduga karyawan. Uraian lain kepuasan kerja adalah perasaan senang pegawai dengan mencintai pekerjaannya (Pamungkas, 2021) mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan tentang baik tidaknya suatu pekerjaan. Menurut (Sutrisno, 2016). kepuasan kerja adalah perasaan puas karyawan dengan semua yang terjadi dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut (Sudarmo & Wibowo, 2018) kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan karyawan sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat kerjanya. Kepuasan kerja pada pekerjaan merupakan kepuasan kerja melalui penghargaan atas hasil kerjanya, penempatannya, tindakan, peralatan, dan lingkungan kerja. Pegawai yang memilih untuk menikmati pekerjaan di tempat kerja akan lebih mengedepankan pekerjaannya dibanding gaji meskipun gaji merupakan hal yang penting (Bahri et al., 2022). Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Purnomo, 2020).

KERANGKA PEMIKIRAN

Turnover intention adalah kemauan seseorang untuk pindah atau meninggalkan perusahaan dan belum ada niatan untuk mewujudkan bagaimana pindah ke tempat lain atau niatan karyawan untuk pindah untuk mendapatkan pekerjaan lain yang terbaik dari sebelumnya. Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi keluar dari perusahaan, menjadi masalah bagi perusahaan yang berakibat pada ketidakstabilan pekerjaan, penurunan produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak mendukung, dan biaya rekrutmen yang meningkat. Berbagai aspek dapat mempengaruhi *turnover intention*, namun pada penelitian ini dianalisis dari disiplin, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Disiplin adalah kesadaran karyawan yang memiliki perilaku untuk bersedia mematuhi aturan

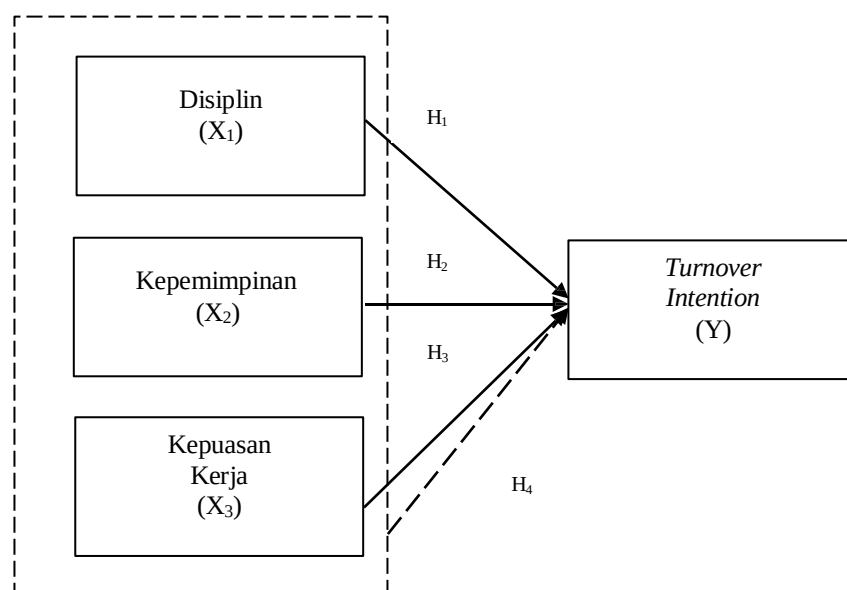


yang sudah ditentukan oleh perusahaannya yang ditulis maupun secara verbal. Karyawan yang sadar dan rela bersikap disiplin biasanya karyawan yang mempunyai kemauan dan keinginan untuk bekerja lebih giat dan bertahan menjadi anggota organisasi dalam waktu lama, sehingga perilakunya pada *turnover intention* menjadi rendah. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini bawahan untuk mengikuti kemauannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang adil dan bijaksana, tepat dalam mengambil keputusan maupun mengayomi bawahan akan membuat bawahan menjadi senang untuk mengikuti apa yang diperintahkan pimpinan.

Pemimpin yang demikian akan membuat perilaku bawahan pada *turnover intention* menjadi rendah. Kepuasan kerja adalah sikap emosional bawahan atas pekerjaan yang diberikannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Secara umum, karyawan dalam bekerja akan menyesuaikan apakah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tepat atau tidak tepat. Dalam hal ini ukuran tepat diantaranya adalah sesuai pengalaman dan pendidikan. Apabila karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tepat, maka *turnover intention*nya akan rendah.

Berdasar pikiran tersebut, sehingga bisa dibuat kerangka konseptual seperti yang ditunjukkan pada gambar 1.1.

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual





Sub Judul

PENGARUH DISIPLIN, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIVISI MINERAL DAN BATUBARA PT. SURVEYOR INDONESIA CABANG SURABAYA

METODE RISET

Penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh disiplin, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan divisi mineral dan batubara PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan desain penelitian analisis regresi berganda yaitu teknik untuk menganalisis pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Variabel studi yang dipergunakan pada kajian ini yaitu :

1. Variabel bebas yaitu variabel yang menyebabkan terjadi perbedaan variabel lain (Echdar, 2017). Variabel bebas yang dipergunakan pada studi yaitu :
 - a. Disiplin (X1)
 - b. Kepemimpinan (X2)
 - c. Kepuasan Kerja (X3)
2. Variabel terikat yakni variabel yang keberadaannya disebabkan karena timbulnya variabel bebas (Echdar, 2017). Variabel terikat yang dipergunakan pada studi ini yaitu :
 - a. *Turnover Intention* (Y)

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi yaitu sebagai obyek studi yang mana data akan dikumpulkan atau dikelompokkan (Echdar, 2017). Populasi pada riset ini yaitu karyawan divisi mineral dan batubara PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya, Jl. Ngagel Jaya No. 53 A, Pucang Sewu, Kecamatan Gubeng, Surabaya, Jawa Timur yang berjumlah 45 orang. Sampel yaitu representasi dari populasi yang karakteristiknya akan dijelaskan dan dipergunakan untuk menduga karakter populasi (Restu et al., 2021). Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan divisi mineral dan batubara PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya, Jl. Ngagel Jaya No. 53 A, Surabaya. Karena jumlah populasi relatif sedikit yaitu 45 karyawan, sehingga teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh atau sensus adalah cara perolehan sampel yang dipergunakan pada populasi yang seluruh anggotanya diambil menjadi sampel (Restu et al., 2021). Berdasarkan populasinya, sampel yang dipilih sebanyak 45 karyawan.

HASIL DAN DISKUSI

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda. Hasil analisis data dapat dilihat sebagai berikut :

UJI VALIDITAS

Uji validitas berfungsi untuk melihat valid atau tidaknya indikator dalam mengukur variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi jawaban responden di setiap item pertanyaan dengan nilai total jawaban responden. Jika didapat hasil korelasi yang signifikan, yaitu $\text{sig.} \leq 0,05$



maka item pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Uji validitas dapat dilihat di tabel 4.9.

Tabel 1.2.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin	Item Pertanyaan 1	0,822	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,778	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,700	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,884	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 5	0,770	0,000 < 0,05	Valid
Kepemimpinan	Item Pertanyaan 1	0,774	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,846	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,685	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,861	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 5	0,791	0,000 < 0,05	Valid
Kepuasan Kerja	Item Pertanyaan 1	0,774	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,773	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,885	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,842	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 5	0,906	0,000 < 0,05	Valid
Turnover Intention	Item Pertanyaan 1	0,951	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,965	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,954	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,948	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 5	0,929	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Hasil korelasi jawaban responden di setiap item pertanyaan dengan nilai total mendapatkan nilai signifikan, yaitu sig. Sebesar $0,000 < 0,05$, maka item pertanyaan atau indikator variabel disiplin, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Reliabilitas merupakan alat untuk menilai angket dengan berdasarkan pada indikator suatu variabel. Kuesioner disebut reliabel bila hasil jawabannya yang konstan pada setiap waktu. Pengujian mempergunakan *cronbach's alpha*, bila nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan disebut reliabel. Uji reliabilitas bisa ditunjukkan di tabel 1.3.

Tabel 1.3.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reliabilitas	Keterangan
----------	--------------------	------------



Disiplin	0,848 > 0,70	Reliabel
Kepemimpinan	0,852 > 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,892 > 0,70	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,972 > 0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* masing – masing variabel disiplin, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan *turnover intention* lebih besar dari 0,70, sehingga kuesioner yang digunakan masing – masing variabel dinyatakan reliabel.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan divisi mineral dan batubara PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya. Hasil regresi berganda dapat dilihat di tabel 1.4.

Tabel 1.4.

Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.779	2.524		20.115	.000
Disiplin	-.554	.234	-.277	-2.364	.023
Kepemimpinan	-.576	.219	-.307	-2.636	.012
Kepuasan Kerja	-.634	.166	-.406	-3.823	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil regresi dapat dibuat persamaan linier disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebagai berikut :

$$Y = -0,277 (X_1) - 0,307 (X_2) - 0,406 (X_3)$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi disiplin (β_1) = -0,277, dengan nilai negatif dapat diartikan setiap ada peningkatan disiplin maka akan menurunkan *turnover intention*, atau sebaliknya ada penurunan disiplin akan meningkatkan *turnover intention*.
- Koefisien regresi kepemimpinan (β_2) = -0,307, dengan nilai negatif dapat diartikan setiap ada peningkatan kepemimpinan maka akan menurunkan *turnover intention*, atau



sebaliknya ada penurunan kepemimpinan akan meningkatkan *turnover intention*.

- c. Koefisien regresi kepuasan kerja (β_3) = -0,406, dengan nilai negatif dapat diartikan setiap ada peningkatan kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention*, atau sebaliknya ada penurunan kepuasan kerja akan meningkatkan *turnover intention*.

KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan *turnover intention*. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat di tabel 1.5.

Tabel 1.5.

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916	.840	.828	2.720
	a			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Hasil koefisien determinasi memperoleh hasil *Adjusted R Square* 0,828, artinya disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja bisa menjelaskan *turnover intention* sebesar 82,8% ($0,828 \times 100,0\%$). Sebesar 17,2% ($100\% - 82,8\%$) *turnover intention* diterangkan oleh variabel selain disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

HASIL PENGUJIAN

I. Uji t

Uji hipotesis (uji - t) berfungsi untuk membuktikan pengaruh disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial. Hipotesis diterima apabila didapat nilai sig. lebih kecil 0,05. Hasil uji - t dapat dilihat pada tabel 1.6.

Tabel 1.6.

Hasil Uji - t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	20.115	.000
Disiplin	-2.364	.023
Kepemimpinan	-2.636	.012



Kepuasan Kerja	-3.823	.000
----------------	--------	------

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

a. Pengaruh Disiplin Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji - t disiplin terhadap *turnover intention* = -2,364 dan sig. 0,023 < 0,05 maka hipotesis yang menyebutkan disiplin berpengaruh signifikan dengan *turnover intention* diterima.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji - t kepemimpinan terhadap *turnover intention* = -2,636 dan sig. 0,012 < 0,05 maka hipotesis yang menyebutkan kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan *turnover intention*, diterima.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji - t kepuasan kerja terhadap *turnover intention* = -3,823 dan sig. 0,000 < 0,05 maka hipotesis yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan *turnover intention* diterima

2. Uji - F

Uji – F ini dipergunakan untuk menguji model regresi. Model regresi dinyatakan fit apabila didapat nilai sig.lebih kecil 0,05. Hasil uji - F disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 1.7.

Tabel 1.7.

Hasil Uji – F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1590.556	3	530.185	71.636	.000 ^b
	Residual	303.444	41	7.401		
	Total	1894.000	44			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Hasil uji - F sebesar 71,636 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sudah baik (fit).



KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh disiplin, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* divisi mineral dan batubara PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, maka dengan lebih meningkatkan kedisiplinan para karyawan akan menurunkan *turnover intention* divisi mineral dan batubara PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, maka dengan lebih meningkatkan kepemimpinan akan menurunkan *turnover intention* divisi mineral dan batubara PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, maka dengan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention* divisi mineral dan batubara PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya.
4. Disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan, maka dengan lebih meningkatkan disiplin, kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan menurunkan

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disampaikan pula saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja para karyawan masih harus ditingkatkan, terutama adalah selalu hadir di tempat kerja tepat waktu. PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya sebaiknya menerapkan kebijakan yang lebih tegas dengan mengurangi gaji atau memberi denda bagi karyawan yang sudah sering terlambat datang, sehingga agar penghasilan tidak berkurang maka karyawan dituntut untuk datang waktu sebagai bentuk komitmennya terhadap tempat bekerja.
2. Kepemimpinan sebaiknya lebih ditingkatkan, terutama ditunjukkan oleh pimpinan mau menghargai setiap bawahan yang menjadi tanggung jawabnya. Rasa menghargai sebaiknya ditunjukkan pimpinan dengan memberikan reward bagi bawahan yang mampu mencapai hasil kerja yang berkualitas atau hasil pekerjaan yang baik dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan agar lebih menghargai peran para bawahan di perusahaan.
3. Kepuasan kerja para karyawan lebih ditingkatkan terutama adalah menerima pembayaran gaji yang cukup untuk kebutuhan satu bulan. PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya sebaiknya menambah penghasilan karyawan dengan pemberian insentif dan bonus.
4. Bagi peneliti mendatang sebaiknya mengangkat variabel independen baru seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional sehingga dapat diketahui variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* di PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya.
5. Mengambil obyek penelitian para karyawan di setiap divisi yang ada di PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya sehingga hasil penelitian bisa menggambarkan untuk ruang lingkup penelitian lebih luas.





REFERENSI

- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & ... (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi *Jesya (Jurnal*
<https://jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/619>
- Hayati, F. A., Chasanah, U., & Ningsih, A. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Vanisa Rizki Jakarta Selatan. KREATIF: Jurnal*
- Hermawati, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*. <http://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/42>
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & AB, S. H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. ... *Analysis Journal (BMAJ)*. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/4429>
- Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=vaNREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA108&dq=siagian+s+2019++manajemen+sumber+daya+manusia+1st+ed++bumi&ots=pUavPfwJW&sig=6fkZ_CXrxij0HSWs71U1Miw9tn0
- Purnomo, Y. (2020). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *E-Logis: Jurnal Ekonomi Logistik*.
<https://ojs.cendekiaku.com/index.php/e-logis/article/view/45>
- Restu, H., Saputra, H., Triyono, S. E. A., & Suwaji, S. E. (2021). *Metode Penelitian*. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=9vNcEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=echdar+metode+penelitian+manajemen+dan+bisnis&ots=kIvUHc3P_y&sig=9PEwZ8g3Thmv62M__DfijeVTJ30
- Sembiring, T., & Widodo, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Media Surya Produksi. *Jurnal Ilmiah*
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/view/1035>
- Siregar, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. repository.uki.ac.id.
<http://repository.uki.ac.id/8952/1/ManajemenSumberDayaManusia.pdf>
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psycho Idea*.
<http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2497>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & ... (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SEDANA MURNI. In ... : *Jurnal Manajemen dan*
 researchgate.net. https://www.researchgate.net/profile/Nyoman-Dini-Andiani-2/publication/342740073_PENGARUH_STRES_KERJA_DAN_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PT_BPR_SEDANA_MURNI/links/5f415e5492851cd302184a7b/PENGARUH-STRES-KERJA-DAN-KEPUASAN-KERJA-TERHADAP-KINERJA-