

# Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang

Cindy Onggara Gabriel Renylius<sup>1</sup>, Novi Yanti<sup>1</sup>, Delvianti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Ekasakti, Indonesia

 [cindyonggara@gmail.com](mailto:cindyonggara@gmail.com)<sup>\*</sup>

## Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: indikator mana yang dominan pada variabel kepuasan kerja, loyalitas kerja dan turn over intention; Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang; Pengaruh loyalitas karyawan terhadap turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang; Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Inti Vulkatama Padang berjumlah 55 orang, sampel diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan: Indikator yang dominan dari variabel kepuasan kerja adalah kesempatan promosi dan penyelia dengan nilai 4,62 atau TCR 92,54%, dan indikator dominan pada loyalitas karyawan adalah taat peraturan dengan nilai 4,59 atau TCR 91,99%, sedangkan indikator dominan turnover intention adalah keinginan mencari tempat lain dengan nilai 4,62 atau TCR 92,54%. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. Kontribusi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang sebesar 83,70% sedangkan sisanya 16,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

## Article Information:

Received Januari 15, 2024

Revised Februari 28, 2024

Accepted Maret 19, 2024

**Keywords:** *Kepuasan kerja, loyalitas karyawan, turnover intention*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya harus diarahkan oleh manajemen yakni manajemen sumber daya manusia. Perlu diketahui bahwa baik tidaknya suatu organisasi perusahaan tidak bisa hanya diukur dengan melihat tingginya tingkat turnover. Salah satu pemicu yang mendasari tingginya turnover karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas manajemennya (Manurung dan Ratnawati, 2019).

### How to cite:

Renylius, C., O., G. Yanti, N. Delvianti. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 113-121.

### E-ISSN:

3046-8655

### Published by:

The Institute for Research and Community Service

Adanya manajemen yang baik tentunya diharapkan dapat membawa pengaruh positif terhadap para karyawan agar sesuai dengan standar dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Seperti halnya rotation (perputaran) yang terjadi karena faktor umur ataupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan calon kader untuk posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh faktor pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan dalam mencari karyawan untuk mengantikan posisinya, sehingga butuh waktu dan biaya. Pernyataan ini pula telah dikemukakan oleh Baidar et al., 2023, bahwa turnover intention pada karyawan dapat berdampak buruk terhadap organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (turnover). Keith Davis (Mangkunegara, 2019), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada hal yang sangat berhubungan dengan istilah turnover intention yaitu kepuasan kerja. Bahwasanya kepuasan yang dirasa lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah, begitu pula sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas maka turnover akan semakin tinggi. Kenyataan mengatakan “karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga” hanyalah sebuah slogan semata, hal tersebut terjadi karena banyaknya kesenjangan antara ekspektasi dan realita dalam kebijakan perusahaan. Terutama ketika perusahaan tidak menepatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya (Faslah, 2020). Hal demikianlah yang membuat para karyawan tidak mendapatkan kepuasan ketika bekerja di dalam sebuah organisasi perusahaan, sehingga memunculkan pikiran untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik.

Mengetahui keahlian dan keterampilan pada karyawan dapat dilihat dari latar pendidikan yang dimiliki karyawan pada PT Inti Vulkatama Padang. Berdasarkan hasil pra survei penulis mendapatkan data latar pendidikan karyawan PT Inti Vulkatama Padang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Latar Pendidikan Karyawan PT Inti Vulkatama Padang Tahun 2023**

Pendidikan	Bagian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA/SLTA	Kantor	3	73%
	Satpam	4	
	Produksi	33	
Diploma III	Kantor	3	11%
	Satpam	1	
	Produksi	2	
Sarjana	Kantor	4	16%
	Satpam	2	
	Produksi	3	
<b>Total Karyawan</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan, bahwa karyawan Sebagian besar memiliki latar Pendidikan SMA/SLTA, namun didalam melakukan pekerjaan diperlukan pengetahuan dan keahlian lain yang menunjang kepuasan kerja karyawan yang ada di PT Inti Vulkatama Padang. Dimana masih ada karyawan yang tidak sesuai latar pendidikan dengan penempatan dalam pekerjaannya. Penyesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi dalam bekerja menjadi salah satu faktor pendukung kepuasan kerja karyawan untuk bisa merasa puas terhadap pekerjaannya. Dalam rangka meningkatkan kinerja, produktifitas dan laba (profit) serta mencegah terjadinya penyimpangan kesalahan prosedur, PT Inti Vulkatama Padang berupaya membuat dan selalu memperbaiki kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sehingga diharapkan pemanfaatan atas kapasitas Sumber Daya Manusia di PT Inti Vulkatama Padang dapat ditingkatkan

secara optimal. Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi melainkan juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tersebut semua tergantung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut (Engkizar et al., 2024). Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuan secara proaktif di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas kinerja yang tinggi pada perusahaan dan mampu membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan loyalitas dari karyawan itu sendiri. Pentingnya loyalitas karyawan bagi perusahaan sangat berpengaruh agar dapat tercapainya apa yang diinginkan secara bersama.

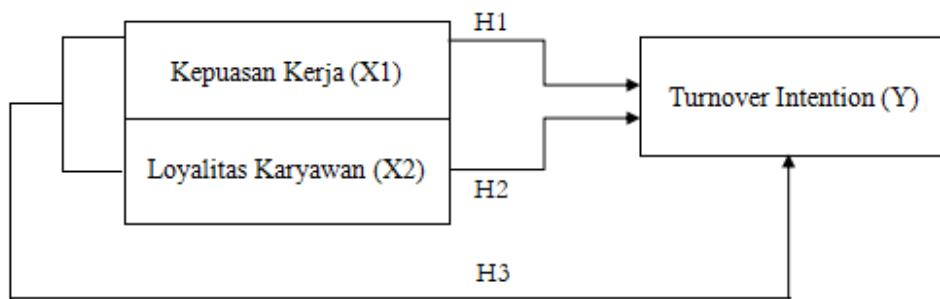
Berdasarkan observasi dan wawancara penulis kepada kepala produksi Bapak Alamsyah 28 November 2023. Agar karyawan loyal dibutuhkan keinginan, kemampuan, atau keterampilan yang kuat. Karyawan yang loyal akan memiliki kesempatan yang mudah untuk tumbuh dan berinisiatif untuk kemajuan perusahaan. PT Inti Vulkatama Padang mengalami permasalahan pada karyawan yang tidak memenuhi tanggung jawab, seperti menunda pekerjaan, meninggalkan tugas (jam kerja), dan tidak taat peraturan. Dengan demikian maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan dan turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang dapat dilihat dari perkembangan jumlah karyawan yang dimiliki PT Inti Vulkatama Padang pada tahun 2020-2023. Berdasarkan pra survei diperoleh data perkembangan karyawan sebagai berikut:

**Tabel 2 Perkembangan Karyawan PT Inti Vulkatama Padang Tahun 2020-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan
2020	83
2021	72
2022	68
2023	55

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan PT Inti Vulkatama Padang dari tahun 2020 sebanyak 83 karyawan hingga 2023 sebanyak 55 karyawan. Dikarenakan kurangnya *feedback* dan pengakuan kerja keras karyawan akan membuat karyawan merasa kecewa, serta kurangnya keberanian. Hal tersebut menjadi salah satu faktor menurunnya loyalitas karyawan dan meningkatnya turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang. Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang?. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang?. Apakah Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut.



Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H1 Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang. H2 diduga bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang. H3 Diduga bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Inti Vulkatama Padang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan, dimana sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah 55 orangkaryawan. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan riset lapangan dan riset kepustakaan, teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara dan survey kuesioner (Engkizar et al., 2021; Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024). Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer, adapun metode analisis pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Adapun pengujian hipotesis yaitu Uji t dan Uji F, penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang dapat dilihat dari tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	B	Std. Error
1 (Constant)	-3,382	4,374
Kepuasan Kerja	,525	,050
Loyalitas	,108	,064
Karyawan		

#### a. Dependen Variabel: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,382 + 0,525X_1 + 0,108X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar -3,382 artinya jika tidak ada Kepuasan Kerja dan Loyalitas karyawan (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> =0) maka nilai Turnover Intention turun sebesar konstanta yaitu -

3,382 satuan. Koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,525 koefisien bernilai positif artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention, dimana jika Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Turnover Intention akan naik sebesar 0,525 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Koefisien Loyalitas karyawan sebesar 0,108 koefisien bernilai positif artinya Loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap Turnover Intention, dimana jika Loyalitas karyawan naik satu satuan maka Turnover Intention akan naik sebesar 0,108 satuan.

### Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Adjusted R Square
1	,837
a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja	
b. Dependent Variable: Turnover Intention	

Berdasarkan tabel 4 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,837. Hal ini berarti kontribusi Kepuasan Kerja dan Loyalitas karyawan terhadap Turnover Intention sebesar 83,70% sedangkan sisanya 16,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

**Tabel 5 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig
1 (Constant)	-,773	,443
Kepuasan Kerja	10,459	,000
Loyalitas Karyawan	1,693	,096

#### a. Dependent Variable: Turnover Intention

Variabel Kepuasan Kerja memiliki t-hitung sebesar (10,459)  $>$  t-tabel (2,006) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh sebesar 0,000  $<$  0,05. Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan H0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. Variabel Loyalitas karyawan memiliki t-hitung sebesar (1,693)  $<$  t-tabel (2,006) dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh sebesar 0,096  $>$  0,05. Hal ini berarti bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang.

## Uji F

**Tabel 6 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig
1 Regression	139,716	,000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

Dari tabel 6 tersebut diketahui nilai F-hitung (139,9716) > F-tabel (3,18) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah (0,000) <0,05. Hal ini berarti bahwa H3 diterima dan H0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang.

**Pemabahasan****Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Kepuasan Kerja dimiliki karyawan PT Inti Vulkatama Padang maka Turnover Intention menurun. Dikarenakan masih ada karyawan yang kurang memiliki wawasan atau pengetahuan serta keahlian atau keterampilan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya menyebabkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dimana kepuasan kerja lebih dari sekedar pengetahuan dan keahlian. Menurut (Jimmy Susilo, 2019) Kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang bersifat positif ataupun negatif. Apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi maupun perusahaan memiliki pandangan yang positif sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu lebih baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental sehingga dapat berpengaruh langsung terhadap Turnover Intention karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini serta untuk mencapai turnover intention yang baik salah satunya sangat dipengaruhi oleh wawasan atau pengetahuan yang luas yang dimiliki dengan pendidikan yang telah ditempuh, keahlian atau keterampilan yang dimiliki mampu menghasilkan hasil kerja yang bermutu, dan integritas yang melekatnya tindakan mencerminkan orang dapat dipercaya dan professional. Kepuasan kerja menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keahlian yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menekan tingkat terjadinya turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan relevan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Permata, 2020) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention di restoran dan (Jimmy Susilo, 2019) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak.

**Pengaruh Loyalitas karyawan Terhadap Turnover Intention**

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Turnover Intention

di PT Inti Vulkatama Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Loyalitas Karyawan di PT Inti Vulkatama Padang maka Turnover Intention akan menurun secara signifikan. Dikarenakan rendahnya hubungan antar pribadi karyawan dan kurangnya kesukaan terhadap pekerjaan yang dilakukan menyebabkan loyalitas karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap turnover intention. Sebaliknya, apabila loyalitas karyawan rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan, sehingga loyalitas harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang penting di dalam perusahaan. Menurut (Layla Hafni, 2019) Loyalitas merupakan kesetiaan dan kepatuhan terhadap seseorang atau organisasi, dimana seseorang dengan sukarela melakukan semua kerjaan tanpa pandang waktu dan tenaga yang dikeluarkan.

Loyalitas merupakan sebuah tindakan bukan hanya sebagai formalitas untuk mendapatkan jabatan yang tinggi dan loyalitas tidak mudah didapatkan dan dibeli dengan uang, karena tidak semua orang bisa bersikap loyal, loyalitas seseorang susah untuk dibentuk, tapi loyalitas seseorang mudah dihilangkan. Dalam hal ini loyalitas memiliki hubungan salah satu aspek penting dalam upaya untuk meningkatkan Turnover Intentio karyawan dalam perusahaan. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan agar mengurangi tingkat turnover intention, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas seperti ketiaatan pada peraturan perusahaan, tanggung jawab pada pekerjaan, bekerjasama, hubungan antar pribadi dan kesukaan pada pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan relevan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Layla Hafni, 2019) bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru dan (Alfian Malik, 2019) bahwa Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara ketiga variabel yaitu Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Turnover Intention memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji F menunjukkan variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan merupakan hal yang perlu ditingkatkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan melihat adanya pengaruh terhadap Turnover Intention. Untuk mencapai Turnover Intention yang optimal guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan seperti PT Inti Vulkatama Padang harus mampu meningkatkan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan.

Menurut (Layla Hafni, 2019) turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satutempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain, banyak alasan yang menyebabkan karyawan ingin pindah dari perusahaannya salah satunya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan sangat berpengaruh penting bagi perusahaan. Turnover yang tinggi pada suatu organisasi, menunjukkan bahwa organisasi tersebut perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya. Hasil penelitian diatas sesuai atau selaras dengan penelitian terdahulu oleh (Melisanra Purba, 2023) *Job Satisfaction and Employee Loyalty together have a positive significant effect on Turnover Intention.*

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Pt Inti Vulkatama Padang. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Indikator yang dominan dari variabel kepuasan kerja adalah kesempatan promosi dan penyelia dengan nilai 4,62 atau TCR 92,54%, dan indikator dominan pada loyalitas karyawan adalah taat peraturan dengan nilai 4,59 atau TCR 91,99%, sedangkan indikator dominan turnover intention adalah keinginan mencari tempat lain dengan nilai 4,62 atau TCR 92,54%. Variabel Kepuasan Kerja memiliki t-hitung sebesar  $(10,459) > t\text{-tabel} (2,006)$  dan nilai sig perhitungan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. Variabel Loyalitas Karyawan memiliki t-hitung sebesar  $(1,693) < t\text{-tabel} (2,006)$  dan nilai sig perhitungan sebesar  $0,096 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. F-hitung sebesar  $(139,716) > F\text{-tabel} (3,18)$  dan nilai probabilitas yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berkontribusi sebesar 83,70% terhadap Turnover Intention sedangkan sisanya 16,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

## REFERENSI

Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ari Setyo Nugroho, Ed.; Cetakan Pertama). Zanafa Publishing.

Agussalim Manguluang. (2017). Buku Ajar Statistik (Pd. Yanuardi, Ed.). Ekasakti Press.

Agussalim Manguluang. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia Ii (*Lanjutan*) (Pd. Yanuardi). Ekasakti Press.

Agussalim Manguluang. (2020). Metodologi Penelitian (Pd. Yanuardi, Ed.). Ekasakti Press.

Agussalim Manguluang. (2022). Dasar-Dasar Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Revisi) (Pd. Yanuardi, Ed.). Ekasakti Press.

Alfian Malik. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Psikoborneo*, 4, 253.

Ali Chaerudin, Intan Hartaningtyas Rani, & Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi)* (Sheilla Maretta Subakti, Ed.; Tim Cv Jejak). Cv Jejak, Anggota Ikapi.

Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).

Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.

Eka Hartati, Ria Indriyani, I. T. (2020). Analisis Kepuasan Pengguna Website Smk Negeri 2 Palembang Menggunakan Regresi Linear Berganda. *Jurnal Manajemen, Teknik Informatika, Dan Rekayasa Komputer*, 20, 54.

Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.

Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2

(2021): 299-310.

Gun Mardiatmoko. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda. *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 334.

Hafizi, M. Z. A. A., Satrianis, S., Ikhsan, M., Putra, P. E., Violanita, U., & Syafrizal, S. (2022). The Level of Knowledge and Practice of Students Regarding Worship in Senior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(4), 120–126.

Jimmy Susilo. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *Jurnal Manajemen Unud*, 8, 3700.

Kristin Juwita, & Umi Khalimah. (2021). Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan (Hasan Almumtaza, Ed.; Cetakan I). Cv. Literasi Nusantara Abadi.

Layla Hafni. (2019). Analysis Effect Of Compensation, Job Stress, And Employee Loyalty On The Turnover Intention Of Employees Pt. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. *Procuratio*, 7.

Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Wen Konadi, Yusrizal Akmal, & Jamaluddin Iddris. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 (Pertama). Penerbit : Universitas Almuslim.

Melisanra Purba. (2023). The Effect Of Transformational Leadership And Employee Placement On Work Engagement Of Civil Servants With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 1, 326–345.

Muhammad Irfan Nasution. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7.

Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.

Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.

Nikolaus Duli. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Spss (Pertama). Deepublish.

Nur Fadilah Amin. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14, 20.

Oktaviando. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keresahaan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Terhadap Turnover Intention*.

Permata, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6, 258.

Santoni. (2018). *The Model Of Turnover Intentions Of Employees*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 235–247.

Copyright holder:  
© Renylus, C., O., G. Yanti, N. Delvianti.

First publication right:  
Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA