

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI KELUAR KERJA (STUDI META-ANALISIS)

Jessica<sup>1</sup>, P. Tommy Y. S. Suyasa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: jessicamaria102526@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 04-12-2020, revisi: 28-09-2021, diterima untuk diterbitkan : 13-01-2022

### ABSTRACT

*Job satisfaction is a person's affective approach to his work either as a whole (global satisfaction) or with respect to certain aspects (in terms of satisfaction, for example: supervision). Meanwhile, leaving work is the cessation of an employee from his place of work voluntarily or leaving one workplace to another. Desire (intention) to leave work is the tendency or intention of employees to quit work voluntarily or leave one workplace to another according to their own choice. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and intention to leave work. This research was conducted using a meta-analysis method. The data source used in this study was a research article taken from the official APA website, PsycINFO. A total of 22 articles were collected as research data and from these articles 33 studies were obtained. From the data analysis, it can be concluded that job satisfaction and turnover intention have a negative relationship. This explains that the higher the job satisfaction an employee gets, the lower turnover intention. The opposite also applies, if job satisfaction is low, then turnover intention will be even higher. The results showed that the conclusions of the entire articles used stated that job satisfaction still played a large enough role in predicting turnover intention.*

**Keywords:** job satisfaction, turnover intention, meta-analysis.

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan pendekatan afeksi seseorang terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan (kepuasan global) atau berkenaan dengan aspek tertentu (segi kepuasan, contoh: pengawasan). Sedangkan, keluar kerja adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Keinginan (intensi) keluar kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan intensi keluar kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode meta-analisis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa artikel penelitian diambil dari *website* resmi APA, PsycINFO. Sebanyak 22 artikel berhasil dikumpulkan sebagai data penelitian dan dari artikel tersebut didapatkan 33 studi. Dari analisis data dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan intensi keluar kerja memiliki hubungan negatif. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan, maka tingkat intensi keluar kerja akan menjadi semakin rendah. Berlaku juga hal sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka intensi keluar kerja yang terjadi akan semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesimpulan dari keseluruhan artikel yang digunakan menyatakan bahwa kepuasan kerja masih berperan cukup besar dalam memprediksi intensi keluar kerja.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, intensi keluar kerja, meta-analisis

## 1. PENDAHULUAN

Keluarnya karyawan dalam sebuah perusahaan tidak terjadi secara tiba-tiba. Sebelum menjadi perilaku pasti, keluarnya karyawan umumnya diawali oleh intensi. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara keluar kerja adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain (Anggraito & Amboningtyas, 2017). Menurut Mobley (1977), keinginan (intensi) keluar kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk keluar dapat dijadikan gejala terjadinya keluar kerja dalam sebuah perusahaan (Anggraito & Amboningtyas, 2017).

Tett dan Meyer (1993) pernah melakukan studi meta-analisis terhadap 88 studi hasil penelitian (tahun 1966 s.d. 1992) mengenai hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan intensi keluar kerja (*turnover intention*). Hasil studi meta analisis tersebut antara kepuasan kerja dan intensi keluar kerja menunjukkan hasil negatif ( $r = -0,58$ ); semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi keluar kerja, begitu pun sebaliknya. Namun jika ditinjau pada situasi kerja di masa sekarang ini, maka terdapat kemungkinan bahwa hasil penelitian tersebut akan mengalami perubahan.

Analisis penelitian yang di atas bisa saja mengalami perubahan apabila mempertimbangkan situasi kerja setelah tahun 1993. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak lagi menjadi faktor utama terjadi intensi keluar kerja karena terdapat beberapa faktor lain. Setidaknya terdapat empat hal yang membedakan situasi sebelum dan sesudah 1993 ketika penelitian dilakukan, yaitu: (a) *generation difference*; (b) *lay-off* dan *job insecurity*; serta (c) kemajuan teknologi dan *schedule flexibility*.

*Generation difference* (Gursoy et al. 2008). Terdapat perbedaan jarak waktu penelitian yang cukup jauh dari penelitian pertama oleh Tett dan Meyer pada tahun 1993 dan penelitian yang saat ini dibuat yaitu pada tahun 2018. 25 tahun sudah berlalu, tentu sudah banyak perbedaan yang terjadi, khususnya dari generasi apa yang mendominasi lingkungan kerja di sebuah perusahaan. Perbedaan generasi yang terjadi bisa saja ikut mempengaruhi hasil penelitian terdahulu. Generasi yang dimaksud yaitu: *baby boomer*, generasi X, dan generasi *millennial*.

Secara umum, karyawan dari generasi *baby boomer* (lahir tahun 1943-1960), menekankan pentingnya keamanan dan stabilitas kerja (Smola & Sutton, 2002). Bagi generasi *baby boomer*, ketika semua yang bekerja menjadi tidak berarti dan negatif, mereka cenderung sangat menderita karena mereka memandang pekerjaan sebagai pusat kehidupan mereka. Selain itu, kehilangan rasa profesionalitas dan kompetensi di tempat kerja dapat melukai kepercayaan mereka bahwa kerja keras dan kesediaan mereka untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar akan terbayar. Pada keadaan seperti ini, rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terjadi dan dapat memaksa mereka untuk mencari tempat kerja baru (Lu & Gursoy, 2013).

Karyawan generasi X (lahir di tahun 1961-1980) terlihat lebih mudah beradaptasi, mandiri, kreatif, cenderung lebih skeptis dan tidak terkesan dengan otoritas. Oleh karena itu, mereka cenderung sering berganti pekerjaan untuk mencari posisi yang lebih menantang dengan gaji yang lebih tinggi atau manfaat yang lebih baik (Hays, 1999). Generasi *millennial* (lahir di tahun 1981-2000) dicirikan sebagai karyawan yang menuntut lingkungan kerja (Gursoy et al., 2013). Mereka menunjukkan kepercayaan diri, menyuarakan pendapat mereka, menikmati aksi kolektif, dan memiliki keinginan kuat untuk bekerja (Hart, 2006). Sangat menekankan nilai waktu luang,

generasi *millennial* lebih memilih pekerjaan yang menyediakan lebih banyak waktu liburan (Twenge et al., 2010). Meskipun sentralitas kerja yang lebih rendah, Generasi *millennial* memiliki harapan yang lebih tinggi tentang promosi jabatan, kenaikan gaji, *feedback*, dan pujian dari tempat mereka bekerja (Gursoy et al., 2008; Ng et al., 2010). Mereka menekankan pengembangan keterampilan dan menikmati mencari peluang dan tantangan baru (Wong et al., 2008).

Dengan demikian, mungkin saja karena adanya faktor yang berbeda di setiap generasi misalnya saja dari aspirasi atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan, dapat membuat hubungan kepuasan kerja dan intensi keluar kerja bisa jadi lebih rendah jika dibandingkan penelitian sebelumnya.

*Lay-off* dan *Job insecurity*. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting dewasa ini, karena tidak terkait dengan besaran gaji yang diterima oleh karyawan setiap bulan, melainkan juga berhubungan erat dengan kelangsungan hidup karyawan dalam bekerja. Kondisi persaingan perusahaan yang semakin ketat karena perubahan lingkungan yang sangat masif, tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya perubahan situasi menjadi ketidakamanan kerja. Karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi, sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan keluar pekerjaan (Utama et al., 2015). Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Muchinsky (1993), yang menyatakan bahwa rasa tidak puas dan aman dalam bekerja akan memicu rencana untuk mencari pekerjaan yang lain.

Kondisi ketidakpastian atau ketidaksamaan status pekerjaan akan menimbulkan rasa tidak puas bagi karyawan (Reisel et al., 2010). Fenomena saat ini menunjukkan bahwa demi efisiensi, perusahaan juga mempekerjakan karyawan kontrak selain karyawan tetap. Namun demikian, oleh karena ketidakpastian, ketidakamanan dalam status pekerjaan, karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan karena sistem atau berbagai aspek lainnya. Pada karyawan kontrak, karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri atas keinginan sendiri, sebelum kontrak berakhir (Wibowo, 2015).

Dengan demikian, pada masa kerja sekarang ini, *lay-off* dan *job insecurity* kemungkinan juga memiliki peran terhadap kuat lemahnya hubungan antara intensi keluar kerja dan kepuasan kerja. Hal tersebut bisa saja terjadi karena saat ini banyak perusahaan yang mengalami krisis sehingga mereka melakukan PHK kepada karyawan di perusahaan mereka. Jika hal tersebut terjadi, maka kepuasan kerja bukanlah faktor utama terjadinya intensi keluar kerja karena keluar kerja yang terjadi pada karyawan bersifat *involuntary* atau secara terpaksa.

Kemajuan teknologi dan *schedule flexibility*. Perkembangan teknologi pada saat ini semakin pesat baik untuk *hardware* maupun *software*. Kegunaan teknologi diupayakan untuk menjadi semakin mudah dalam penggunaan dan pemanfaatannya dan salah satu contoh dari perkembangan teknologi tersebut adalah dengan ditemukannya internet pada tahun 1990-an. Dalam hal ini, komputerasi adalah salah satu cara dari perkembangan teknologi yang tengah terjadi baik dalam sebuah perusahaan maupun suatu organisasi untuk memudahkan dalam penyelesaian tugas maupun pekerjaan. Manfaat yang dapat diambil dari komputer dan internet tetap sangat tergantung dari cara pakai pengguna, bukan oleh kecanggihannya (Pramanda et al., 2016).

Menurut Carlson et al. (2010), *schedule flexibility* adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja. *Time flexibility* adalah fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja. *Timing flexibility*, fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerja. *Place flexibility* yaitu fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

Di dalam penelitiannya, Rothausen (dalam Abednego, et al., n.d.), mengatakan bahwa terdapat lima hal yang dapat digunakan dalam melihat *schedule flexibility* di tempat kerja, yaitu: (a) sejauh mana manajemen mengakomodasi kebutuhan karyawan untuk mengurus keluarga tanpa konsekuensi negatif; (b) kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sekaligus mengurus tugas rumah tangga secara seimbang; (c) kemudahan untuk mendapatkan libur untuk keperluan keluarga; (d) kesempatan untuk melakukan pekerjaan paruh waktu tanpa dikenakan sanksi; dan (e) besarnya fleksibilitas dalam menyusun jadwal kerja. Dari kedua hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa jika ditinjau pada situasi kerja zaman sekarang, kemajuan teknologi dan *schedule flexibility* saling berhubungan. Dengan adanya teknologi yang sudah canggih, karyawan bisa dengan mudah mengerjakan tugasnya di luar kantor sehingga bagi mereka hal ini tentu sangat menyenangkan dan membuat mereka merasa lebih bebas. Karyawan akan merasa lebih leluasa dalam mengatur jam kerja, kapan dan dimana pekerjaan mereka mau mengerjakan tugas selama hasil pekerjaan memuaskan. Karena keleluasaan ini juga, tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat sehingga intensi keluar kerja juga berkurang.

Berbagai faktor yang terjadi setelah tahun 1993 seperti yang telah disebutkan di atas dapat menjadi pertimbangan bahwa bisa saja hasil korelasi dari kepuasan kerja dan intensi keluar kerja berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian mengenai hubungan intensi keluar kerja dan kepuasan kerja yang saat ini sedang dilakukan mungkin saja memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian Tett dan Meyer pada tahun 1993. Bisa saja hasil korelasi yang terjadi antara dua variabel ini lebih tinggi atau mungkin lebih rendah.

Penelitian kali ini menggunakan data yang diperoleh dari 33 studi dalam 22 artikel sebagai dasar penelitian. Berbagai penelitian mengenai kepuasan kerja dan intensi keluar kerja tersebut menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Meski demikian, hampir sebagian besar penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan intensi keluar kerja memiliki hubungan negatif (Alsarairih et al., 2014; Amponsah-Tawiah et al., 2016; Amundsen & Martinsen, 2014; Cai & Zhou, 2009; Chen et al., 2015; Chen et al., 2015; de Moura et al., 2008; Egan, et al., 2004; George & Jones, 1996; Honda-Howard & Homma, 2001; Huang, 2011; Jang & George, 2012; Quiet et al., 2013; Lee et al., 2017; Lu & Gursoy, 2013; Madera et al., 2012; Maier et al., 2012; Poon, 2004; Schwepker, 2001; Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016; Tsai & Wu, 2010; Valentine, 2010). Oleh karena hasil penelitian antara kepuasan kerja dan intensi keluar kerja sangat bervariasi dan semuanya dilakukan setelah tahun 1993 (setelah meta-analisis pertama kali dibuat oleh Tett dan Meyer), belum ada suatu kesimpulan berupa penelitian meta-analisis mengenai berapa besaran koefisien hubungan intensi keluar kerja dan kepuasan kerja dari penelitian-penelitian diatas.

Dengan demikian, dalam penelitian ini, penulis berencana membuat studi meta-analisis mengenai hubungan kepuasan kerja dan intensi keluar kerja sebagai kesimpulan dari artikel 26 tahun terakhir, sejak Tett dan Meyer (1993) mempublikasikan hasil penelitiannya. Kriteria inklusi dari artikel yang termasuk dalam studi meta-analisis ini adalah: (a) artikel terindeks di

dalam APA *Journal Online* (APA *PsycInfo*); (b) artikel yang mengandung kata *job satisfaction* dan *turnover intention* pada tataran judul; (c) artikel merupakan penelitian empiris yang bersifat kuantitatif; (d) artikel memiliki metode penelitian dan pengumpulan data mengenai intensi keluar kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah: (a) artikel yang tidak termasuk dalam database APA *PsycInfo*; (b) artikel yang tidak mengandung kata *job satisfaction* dan *turnover intention* pada tataran judul; (c) artikel berupa studi literatur (*literature review*); dan (d) artikel berupa penelitian kualitatif.

Oleh karena itu, penelitian yang dibuat sekarang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang mencolok mulai dari faktor penyebab hingga kepada hasil korelasi dan hubungan antara kedua variabel intensi keluar kerja dan kepuasan kerja. Namun, terdapat beberapa perbedaan dari penelitian tersebut seperti sumber artikel yang digunakan pada penelitian sebelumnya tidak semua berasal dari *website* resmi milik APA, PsycINFO.

**Kepuasan Kerja.** Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pendekatan afeksi seseorang terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan (kepuasan global) atau berkenaan dengan aspek tertentu (segi kepuasan, contoh: pengawasan). Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif mengenai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang mencerminkan rasa puas dan bangga sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang atau pencapaian untuk memfasilitasi tercapainya *job values*. Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Spector (1996), dimana menurutnya kepuasan kerja adalah variabel sikap yang menggambarkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan serta berbagai aspek-aspek dari pekerjaan tersebut. Dengan kata lain kepuasan kerja yaitu suatu kondisi dimana seseorang suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dengan pekerjaannya.

### **Intensi Keluar Kerja**

Menurut Mobley (1986) keluar kerja adalah penghentian keanggotaan dalam perusahaan oleh individu yang menerima upah moneter dari perusahaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2003) mengemukakan definisi keluar kerja sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain. Menurut Jewell dan Siegall (1998) menyatakan keluar kerja sebagai fungsi dari ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan atau sebagai “penarikan diri” dari pekerjaan yang sekarang yang tidak memuaskan dan penuh stress. Tett dan Meyer (1993) mengungkapkan keluar kerja dapat dipahami sebagai penghentian pekerjaan individu dari perusahaan tertentu. Kesukarelaan yang relevan untuk meninggalkan perusahaan dipertimbangkan dalam mengevaluasi model keluar kerja karena model tersebut selalu berlaku untuk *voluntary turnover* (keluar kerja secara sukarela).

### **Hubungan Kepuasan Kerja dan Intensi Keluar Kerja**

Menurut Mobley (1978), keluar kerja karyawan di suatu perusahaan dimulai dengan adanya rasa tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Rasa ketidakpuasan tersebut membuat karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya tersebut. Namun, karyawan itu terlebih dahulu memikirkan dan mengevaluasi apa keuntungan maupun kerugian yang akan didapat jika karyawan tersebut keluar dari pekerjaannya sekarang. Karyawan tersebut

mulai beberapa kali memiliki pemikiran untuk mencari beberapa alternatif sebagai pilihan yang dapat dipilih. Karyawan tersebut mulai mencari beberapa alternatif yang dimaksud. Setelah itu, karyawan tersebut melakukan evaluasi pada beberapa alternatif yang telah terkumpul. Dari pilihan alternatif yang sudah dipilih, kemudian karyawan membandingkannya dengan pekerjaannya yang sedang dijalankan. Hasil perbandingan tersebut dapat menimbulkan pilihan bagi karyawan untuk menentukan keputusannya.

**Hipotesis Penelitian:** Terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi keluar kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan empat metode untuk mencari studi yang relevan. Pertama, penulis melakukan pencarian terhadap artikel dengan menggunakan *database* PsycINFO. Pencarian studi di *database* PsycINFO menggunakan dua kata kunci, yaitu *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan *turnover intention*. Dari *database* PsycINFO, penulis mendapatkan 77 artikel sejak tahun 1989. Namun, dari keseluruhan artikel tersebut, yang dapat diakses dan diunduh oleh penulis hanya sebanyak 36 artikel. Artikel yang telah ditemukan tidak dapat seluruhnya digunakan. Penulis harus menyortir data yang ada dalam setiap artikel sesuai kebutuhan kriteria yang akan dimuat. Beberapa acuan kriteria yang dilihat dari tiap artikel contohnya seperti tahun pembuatan artikel. Tahun pembuatan artikel minimal adalah tahun 1994 karena pada tahun 1993 telah dilakukan penelitian meta analisis mengenai kepuasan kerja dan intensi keluar kerja. Akibat adanya standar ini, jumlah artikel yang dapat digunakan berkurang menjadi 31 artikel. Kriteria lainnya adalah data yang dapat digunakan harus memiliki hasil korelasi dari setiap penelitian. Melalui kriteria ini terbuang sebanyak 8 artikel, sehingga total artikel yang dapat dipakai untuk studi meta analisis pada penelitian ini adalah sebanyak 22 artikel. Dari 22 artikel yang telah didapatkan, penulis berhasil mendapatkan sebanyak 33 studi yang dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian meta analisis ini.

Artikel yang digunakan diperoleh dari kumpulan artikel dalam website APA sejak tahun 1996 hingga 2017. Artikel yang digunakan harus memiliki beberapa kriteria, yaitu: (a) artikel berstandar APA; (b) artikel yang mengandung kata *job satisfaction* dan *turnover intention* pada tataran judul; (c) artikel merupakan penelitian empiris yang bersifat kuantitatif; dan (d) artikel yang memiliki metode penelitian serta pengumpulan data mengenai *turnover intention* dan *job satisfaction*.

Proses input data terdiri atas beberapa tahapan. Pertama adalah menentukan aspek apa saja yang akan digunakan untuk dijadikan data. Setelah penentuan aspek selesai, maka proses selanjutnya adalah pembuatan tabel yang berisikan keterangan sebagai berikut: (a) nomor studi; (b) nama *author*; (c) judul artikel; (d) karakteristik usia; (e) karakteristik jenis kelamin; (f) jumlah subyek; (g) *alpha cronbach* kepuasan kerja; (h) *alpha cronbach* intensi keluar kerja; (i) nama alat ukur kepuasan kerja; (j) mean dan SD dari kepuasan kerja; (k) mean dan SD intensi keluar kerja; (l) nama alat ukur korelasi; (m) hasil korelasi; dan (n) P. Setelah semua data terkumpul, maka proses bisa berlanjut pada tahap *input* data. Aplikasi yang digunakan adalah aplikasi khusus untuk studi meta analisis, yaitu program aplikasi meta excel. Data dari tabel yang telah dibuat dan di *input* ke dalam aplikasi meta excel, yaitu: (a) jumlah subyek; (b) *alpha cronbach* kepuasan kerja; (c) *alpha cronbach* intensi keluar kerja; dan (d) hasil korelasi dua variabel. Pada aplikasi meta excel tersebut, yang akan dikaji lebih lanjut dan ditampilkan dalam bentuk tabel adalah k (jumlah studi), N (jumlah partisipan yang didapatkan

dari tiap artikel),  $\bar{r}$  (rata-rata korelasi dari keseluruhan artikel), dan CI (*Confidence Interval* 95%).

Penulis melakukan meta-analisis berdasarkan Hunter dan Schmidt (2004). Oleh karena meta analisis mengintegrasikan temuan sejumlah studi untuk mengungkapkan pola hubungan yang mendasari literatur penelitian, maka akan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengembangan teori (Hunter & Schmidt, 2004). Meta analisis dapat diartikan sebagai analisis atas analisis. Sebagai sebuah penelitian, meta analisis merupakan kajian atas sejumlah hasil penelitian dalam masalah yang sejenis. Menurut Card (2012), meta analisis merupakan sintesis dari berbagai penelitian yang berfokus pada hasil yang dicapai dari penelitian-penelitian tersebut. Berdasarkan sintesis tersebut ditarik sebuah kesimpulan mengenai topik yang diteliti. Berbagai penelitian dengan meta analisis mampu memberikan sebuah kejelasan dan penguatan kesimpulan tentang konsistensi hubungan antara dua variabel dari studi primer yang telah ada sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Valentina dan Helmi (2016), Utami dan Helmi (2017), Triwahyuningsih (2017).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menjelaskan hasil estimasi dengan metode meta analisis dari hubungan antara kepuasan kerja dan intensi keluar kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja memiliki *sample-weighted*

$\bar{r}$  *mean correlation* yang signifikan dengan intensi keluar kerja ( $\bar{r} = -0.470$ ).

*Confidence interval* 95% memiliki nilai terendah sebesar -0.49 dan nilai tertinggi adalah sebesar -0.45. Hasil ini mendukung hipotesis karena dalam hipotesis disebutkan bahwa kepuasan kerja dan intensi keluar kerja berhubungan negatif.

Dengan demikian, terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi keluar kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, maka tingkat intensi keluar kerja yang dilakukan karyawan akan semakin rendah, atau sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat intensi keluar kerja pada karyawan.

**Tabel 1**

*Hasil Korelasi Kepuasan Kerja dan Intensi Keluar Kerja*

Variabel	k	N	$\bar{r}$	Corrected 95% CI	
				Lower	Higher
Kepuasan Kerja dan Intensi Keluar Kerja	33	7877	-0,47	-0,49	-0,45

*Catatan.* k = jumlah hasil studi yang dianalisis; N = jumlah partisipan di dalam seluruh studi;  $\hat{r}$  = koefisien korelasi meta analisis; CI = *confidence interval* dari koefisien korelasi.

### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

#### Diskusi

Penelitian meta analisis mengenai hubungan kepuasan kerja dan intensi keluar kerja sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Tett and Meyer (1993). Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Tett dan Meyer tidak hanya membahas mengenai kepuasan kerja dan intensi keluar kerja saja, melainkan terdapat beberapa variabel lain seperti komitmen organisasi dan keluar kerja. Hal ini membuat pembahasan menjadi pada variabel kepuasan kerja dan intensi keluar kerja menjadi tidak terlalu spesifik. Namun, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama karena terdapat beberapa perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian

sebelumnya. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terdapat pada beberapa aspek seperti sumber artikel yang secara keseluruhan diperoleh melalui website resmi APA PsycINFO, sedangkan pada penelitian sebelumnya artikel didapatkan dari beberapa *online access* selain APA PsycINFO.

Hasil yang ditunjukkan dari penelitian milik Tett dan Meyer (1993) dan penelitian yang sedang dilakukan saat ini juga berbeda. Pada penelitian sebelumnya, hasil korelasi antara kepuasan kerja dan intensi keluar kerja adalah sebesar -0,58. Sementara pada penelitian ini, hasil korelasi adalah sebesar -0,47. Kedua penelitian sama-sama menyatakan bahwa kepuasan kerja dan intensi keluar kerja memiliki hubungan negatif, yaitu jika nilai kepuasan kerja tinggi, maka intensi keluar kerja akan rendah dan begitu pun sebaliknya. Perbedaan yang ditunjukkan dari kedua hasil memang tidak menunjukkan selisih yang besar. Akan tetapi, hasil dari penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja sudah tidak lagi memiliki pengaruh sebesar pada saat penelitian tahun 1993 ketika dijadikan penentu terjadinya intensi keluar kerja. Seiring berkembangnya zaman dan etos kerja juga terus berubah, makin bertambah pula faktor yang dapat dijadikan pertimbangan intensi keluar kerja seperti rasa ingin tahu yang besar, ingin mencari pengalaman baru, atau mungkin tidak berpikir untuk meninggalkan pekerjaan yang sudah didapatkan karena bukan hal mudah untuk mencari pekerjaan di waktu sekarang ini.

Hasil penelitian yang didapatkan dari 22 artikel memiliki keseragaman. Semua artikel menunjukkan hasil yang negatif signifikan mengenai hubungan kepuasan kerja dan intensi keluar kerja. Hasil ini juga membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kedua variabel tersebut. Untuk menjelaskan proses terjadinya intensi keluar kerja, teori yang digunakan pada umumnya adalah model proses keluar kerja milik Mobley. Dimulai dari karyawan mengalami rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sampai akhirnya karyawan tersebut mengambil keputusan apakah akan tinggal atau mencari pekerjaan lain.

Kekurangan dari artikel yang digunakan sebagai sumber penelitian adalah semua artikel berasal dari negara di luar Indonesia, seperti Amerika, Taiwan, Thailand, dan China. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat dilakukan penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dan intensi keluar kerja pada perusahaan di Indonesia.

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja dan intensi keluar kerja dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan intensi keluar kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan. Hal tersebut menyatakan bahwa jika tingkat kepuasan kerja menunjukkan hasil tinggi, maka intensi keluar kerja memiliki hasil yang rendah, dan begitupun sebaliknya.

### **Saran**

Penulis memiliki beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan dalam penelitian selanjutnya. Pertama adalah dari mengenai pemilihan artikel. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya, artikel yang digunakan memiliki keterangan selengkap mungkin sehingga data yang dapat digunakan untuk penelitian juga semakin kuat.

Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menampilkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan yang ada di Indonesia, karena pada penelitian sekarang, sumber data masih berasal dari luar negeri. Penelitian pada perusahaan yang berada di Indonesia tentu sangat penting untuk membantu penilaian kinerja karyawan di Indonesia sehingga dapat meminimalisir terjadinya intensi keluar kerja di perusahaan.

### **Ucapan Terima Kasih** (*Acknowledgement*)

Terima kasih kami ucapkan kepada pihak Fakultas Psikologi UNTAR. Terima kasih juga kepada para penulis artikel yang terdapat dalam penelitian ini karena telah membuat penelitian yang dapat digunakan sebagai sumber dalam penelitian ini.

### **REFERENSI**

- Abednego, K. S., Gunawan, E. A., & Widjaja, D. C. (n.d.). Pengaruh schedule flexibility terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara di surabaya plaza hotel.
- Alsairreh, F., Griffin, M. T. Q., Ziehm, S. R., & Fitzpatrick, J. J. (2014). Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 23(5), 460-467. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/inm.12070>.
- Anggraito, S. C., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh insentif financial, insentif non financial dan human resources tools terhadap kepuasan kerja pegawai dengan implikasinya terhadap turnover intention kerja pada pt. inhuman kabupaten demak. *Journal of Management*, 3(3).
- Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: the mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104-123.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Self-other agreement in empowering leadership: relationships with leader effectiveness and subordinates'. *The Leadership Quarterly*. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.04.007>.
- Bares, A. (2017, April 21st). 2016 Turnover rates by industry. Retrieved from <http://www.compensationforce.com/2017/04/2016-turnover-rates-by-industry.html>
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita bali di desa adat sading, mangupura, badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.
- Cai, C., & Zhou, Z. (2009). Structural empowerment, job satisfaction, and turnover intention of Chinese clinical nurses. *Nursing and Health Sciences*, 11, 397-403.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G. J., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355.
- Chen, I-H., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, W-Y. (2015). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10), 2350-2363. doi: 10.1111/jan.12706.
- Chen, I-H., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, W-Y. (2015). Job demand and job satisfaction in latent groups of turnover intention among licensed nurses in taiwan nursing homes. *Research in Nursing & Health*, 38, 342-356. doi: 10.1002/nur.21667.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee demography, organizational commitment and turnover intentions in China: Do cultural differences matter? *Human Relations*, 53(6), 869-887.
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does turnover intention matter? evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. doi: <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>.
- Cotton, J., & Tuttle, J., (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11, 50-70.

- DeMoura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: how identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology, 39*, 540-557
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly, 15*(3), 279-301.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology, 81*(3), 318-325.
- Greenglass, R. B., & Fiksenbaum, L. (2002). Impact of restructuring, job insecurity and job satisfaction in hospital. *Nurses Stress News, 14*(1), 1-10.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510-531.
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management, 27*, 448-458.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di gelael supermarket. *Journal of Management, 2*(2).
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau. *eJournal Psikologi, 1*(3).
- Hart, K. (2006). Generations in the workplace: Finding common ground. *Medical Laboratory Observer, 38*, 26-27.
- Hays, S. (1999). Generation X and the art of reward. *Workforce, 78*, 44-48.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance [Electronic version]. *Family Relations, 50*(1), 49-54.
- Honda-Howard, M., & Homma, M. (2001). Job satisfaction of Japanese career women and its influence on turnover intention. *Asian Journal of Social Psychology, 4*, 23-38.
- Huang, T-P. (2011). Comparing motivating work characteristics, job satisfaction, and turnover intention of knowledge workers and blue-collar workers, and testing a structural model of the variables' relationships in China and Japan, *22*(4), 924-944.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Jang, J., & George, R. T. (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: a study of non-supervisory hotel employees. *International Journal of Hospitality Management, 31*, 588-595. doi: 10.1016/j.ijhm.2011.08.004.
- Kuo, H. T., Lin, K. C., & Li, I. C. (2014). The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management, 22*, 225-233. doi:10.1111/jonm.12044.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: taking early-career employees as an example. *Anales de Psicologia, 33*(3), 697-707. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>.

- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1350). Chicago, IL: Rand McNally.
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: Do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210-235. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1096348013495696>.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. (ed. 10). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Madera, J. M., King, E. B., & Hebl, M. R. (2012). Bringing social identity to work: the influence of manifestation and suppression on perceived discrimination, job satisfaction, and turnover intentions. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(2), 165-170. doi: 10.1037/a0027724.18.2.165.
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2013). Analyzing the impact of HRIS implementations on HR personnel's job satisfaction and turnover intention. *Journal of Strategic Information Systems*, 22(3), 193-207. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsis.2012.09.001>.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
- Muchinsky, P. M. (1993). *Psychology Applied to Work* (4<sup>th</sup> ed.). Brooks/Cole Publishing Company: NY.
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25, 281-292.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or worklife alignment? a test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations [Electronic version]. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267-284.
- Poon, J. M. L. (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personnel Review* 33(3), 322-334.
- Reh, F. J. (2017, October 9<sup>th</sup>). Learn About the Cost of High Employee Turnover. Retrieved from <https://www.thebalance.com/the-high-cost-of-high-employee-turnover-2276010>.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74–91.
- Robbins, S. (1993). *Organizational behaviour: Concepts, controversies, and applications* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. United States: Pearson Education.
- Schwepker, C. H., Jr. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00125-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00125-9).
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98-114.

- Sewwandi, D. V. S., & Perere, G. D. N. (2016). The impact of job stress on turnover intention: a study of reputed apparel firm in Sri Lanka. *3rd International HRM Conference*, 3(1).
- Smola, K., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. London: Sage.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259– 293. doi: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33-40. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.009>.
- Triastuti, H., & Hilendri, B. A. (2007). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention auditor dengan locus of control sebagai variabel moderator. *Jurnal Riset Aksioma*, 6, 93-116.
- Tsai, Y., & Wu, S. W. (2010) The relationships between organizational citizenship behaviors, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing* 19(23–24), 3564–3574.
- Tsai, Y., & Wu, S. W. (2010) The relationships between organizational citizenship behaviors, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing* 19(23–24), 3564–3574.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201-210.
- Utama, I. W. M., Ardana, I. K., Dewi, A. A. S. K., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh keamanan kerja pada turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G. M., & Kidwell, R. (2011). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: the impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics*, 98, 353-372.
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). *APA dictionary of psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Wibowo, A. (2015, Juni 25). Pemutusan hubungan kerja gaya baru. *Kompasiana.com*. <https://www.kompasiana.com/agungfisika/551015b6a33311c539ba7ef8/pemutusan-hubungan-kerja-gaya-baru>
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23, 878-890