

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI MEDIASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GEN Z DI PT. SOFTEX INDONESIA PLANT KARAWANG

Farhan Fauzi Heka Perdana¹; Puteri Andika Sari²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas, Bandung^{1,2}
Email : hendar.anda1970@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di mediasi dengan Komitmen Organisasi pada karyawan Gen Z di PT. Softex Indonesia Plant Karawang Populasi dalam penelitian ini sebanyak 903 Karyawan. Penentuan sampel menggunakan metode slovin sehingga menghasilkan sampel 100 orang karyawan Gen Z. Dalam Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data serta uji untuk menguji instrument penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif. Pengolahan data Primer menggunakan teknik analisis Stastitical Package for Social Science (SPSS) dengan metode analisis sederhana, analisis jalur dan Pengujian Hipotesis. Hasil t menunjukkan bahwa nilai variabel Tingkat signifikan $0,65 > 0,5$ H1 diterima dan H0 ditolak, $0,57 > 0,5$ H2 diterima dan H0 ditolak, $0,33 > 0,5$ H3 diterima dan H0 ditolak dan hasil analisis jalur t hitung $7,38 > t$ tabel $1,66$ H4 diterima dan H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasi memiliki Pengaruh Positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi.

Kata kunci : Kepuasan Kerja; *Turnover Intention*; Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aim to determine the effect of Job Satisfaction on Turnover Intention mediated by Organizational Commitment on Gen Z employees at PT. Softex Indonesia Plant Karawang The population in this study were 903 employees. Sampling using the slovin method resulted in a sample of 100 Gen Z employees. In this study using a questionnaire as data collection and a test to test this research instrument, namely using descriptive methods. Primary data processing uses Stastitical Package for Social Science (SPSS) analysis techniques with simple analysis methods, path analysis and hypothesis testing. The t results show that the variable value of the significant level of $0.65 > 0.5$ H1 is accepted and H0 is rejected, $0.57 > 0.5$ H2 is accepted and H0 is rejected, $0.33 > 0.5$ H3 is accepted and H0 is rejected and the results of path analysis t count $7.38 > t$ table 1.66 H4 is accepted and H0 is rejected so it can be concluded that Job Satisfaction has a positive and significant influence on Organizational Commitment, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Turnover Intention, Organizational Commitment has a Positive and significant effect on Turnover Intention and Job Satisfaction affects Turnover Intention through Organizational Commitment.

Keywords : Job Satisfaction; Turnover Intention; Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Jumlah penduduk global telah mengalami lonjakan yang signifikan sejak awal abad ke-20 dan terus mengalami perkembangan pesat hingga saat ini (Patriari, 2023). Jumlah penduduk global mencapai angka yang mengesankan, yakni mencapai 8 miliar jiwa, Jumlah populasi penduduk global di dominasi oleh benua asia yaitu sebesar 55,2%, dengan perbedaan yang besar dalam jumlah penduduk di setiap wilayahnya. Di bawah ini adalah pembagian populasi berdasarkan wilayah di Asia.

Tabel 1.1 menunjukkan Penduduk di Benua Asia tersebar tidak merata di berbagai wilayahnya seperti Asia Selatan, Asia Timur, dan Asia Tenggara menunjukkan dominasi populasi penduduk. Sejumlah negara di kawasan ini termasuk di antara yang memiliki populasi terbesar di dunia, termasuk Indonesia yang terletak di Asia Tenggara.

Menurut laporan dari (Worldometers, 2024), yang didasarkan pada data terbaru dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Indonesia menempati peringkat keempat dalam jumlah populasi penduduk di dunia, Dengan total **279.041.419 jiwa pada tanggal 1 Maret 2024**. Jumlah penduduk Indonesia tersebut mewakili sekitar 3,45% dari total populasi global, dan diproyeksikan akan meningkat menjadi sekitar **282.004.306 jiwa** pada tahun 2025. Berikut adalah informasi resmi yang diperoleh dari situs web (Worldometers, 2024)

Pada gambar 1.1 mencantumkan data populasi penduduk dan geografi, informasi tersebut juga menggambarkan usia rata-rata penduduk di Indonesia, Menurut Gambar 1.1, rata-rata usia penduduk di Indonesia adalah 29 tahun 9 bulan, dimana pada umur tersebut adalah umur yang paling berguna atau bernilai.

Berdasarkan temuan survei demografi yang dilakukan pada tahun 2020, proporsi terbesar penduduk Indonesia berada pada rentang usia produktif 15 hingga 64 tahun, yaitu sebesar 70,72%. Hal ini disebabkan Indonesia saat ini sedang berada pada fase bonus demografi seperti yang ditunjukkan Badan Pusat Statistik pada tahun 2021.

Penduduk Indonesia terdiri dari empat kelompok generasi. Kelompok tersebut terdiri dari generasi baby boomer, generasi x, generasi y, dan generasi z. Kelompok generasi ini dibedakan berdasarkan tahun lahirnya, sesuai data yang dipublikasikan oleh (Webapi.bps.go.id 2021). Gen Z, generasi termuda yang lahir antara tahun 1997-2021, akan berusia 12-27 tahun pada tahun 2024. Generasi milenial atau disebut juga Generasi Y, lahir antara tahun 1981 hingga 1996. Pada tahun 2024, mereka akan berusia antara

27 dan 43. Kelompok yang dikenal sebagai Generasi X, yang mencakup individu yang lahir antara tahun 1965 dan 1980, akan berusia antara 44 hingga 59 tahun pada tahun 2024. Individu yang termasuk dalam generasi baby boomer, yang lahir antara tahun 1946 dan 1964, akan mencapai usia 60 hingga 78 tahun pada tahun 2024. (Badan Pusat Statistik 2021). Berikut data resmi dari badan pusat statistika : Gambar 1.2

Berdasarkan data yang tertera pada Gambar 1.2, proporsi generasi baby boomer adalah sekitar 11,56%, generasi X mencapai sekitar 21,88%, generasi Y (Milenial) sekitar 25,87%, dan Gen Z sekitar 27,94%. Sementara itu, generasi pre-boomer atau kelahiran sebelum tahun 1945 menyumbang sekitar 1,87%, sedangkan Post Gen Z yang lahir setelah tahun 2013 dan seterusnya sebesar 10,88%. Dari data tersebut, terlihat bahwa Gen Z dan Y (Milenial) menjadi mayoritas dalam populasi usia produktif di Indonesia. Berdasarkan Pernyataan sebelumnya, tidak mengherankan bahwa banyak dari generasi Z yang mendominasi angkatan kerja di berbagai perusahaan begitupun di PT.Softex Indonesia Plant Karawang, berikut ini datanya:

Berdasarkan grafik 1.1 bahwa angkatan kerja PT.Softex Indonesia Plant Karawang dengan jumlah total karyawan 908 yang terdiri dari 435 karyawan Gen Z, 387 karyawan generasi milenial dan 86 generasi X, yang berarti angkatan kerja PT.Softex Indonesia Plant Karawang didominasi oleh Gen Z.

Gen Z juga memiliki karakteristik khas dalam pekerjaan yaitu menurut Pattaki et al dalam (Benítez et al. 2022) "As its main characteristics, Gen Zers are defined as highly ambitious and self-confident" yang artinya Sebagai ciri khasnya, Gen Z dikenal sebagai kelompok yang amat ambisius dan percaya diri. Menurut (Arum, et al. 2023) ada beragam asal ras dan etnis yang diwakili di antara Generasi Z. Mereka diajarkan untuk menghargai perbedaan di sekitar mereka, sehingga pikiran dan pandangan mereka lebih terbuka daripada generasi sebelumnya yang lebih cenderung tertutup. Untuk menjelaskannya lebih lanjut, Tabel 1.2 menunjukkan terdapat perbedaan dalam karakteristik setiap kelompok generasi.

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 bahwa Gen Z juga memiliki karakteristik yang mirip dengan generasi Y dan Alpha, yakni memiliki kecakapan dalam teknologi atau dikenal sebagai generasi Teach Savvy, yang menariknya adalah Gen Z cenderung menunjukkan adaptasi yang lebih cepat terhadap perubahan teknologi dibandingkan generasi lainnya. Menurut (Menendez, et al 2020) Gen Z dikenal sebagai "digital natives" karena

kemampuan mereka yang sangat terampil dalam menggunakan teknologi digital. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk dengan cepat melakukan berbagai aktivitas, termasuk mengambil keputusan. Namun Di balik kelebihan sebagai "digital natives" yang sangat terampil dalam teknologi, Perusahaan menghadapi sejumlah masalah terkait dengan Gen Z di tempat kerja. Menurut menteri ketenagakerjaan Ida fauziah yang dilansir Republika (Pratiwi, 2022) menyebutkan bahwa Gen Z sekarang mencakup lebih dari seperempat populasi Indonesia. Dalam hal pola kerja, generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 ini cenderung tidak memiliki komitmen jangka panjang. Dapat diartikan Maksud dari "tak memiliki komitmen jangka panjang" adalah bahwa Gen Z cenderung tidak berencana untuk bekerja di satu tempat atau dalam satu pekerjaan untuk waktu yang lama. Mereka lebih suka berganti pekerjaan atau mencari peluang baru yang lebih sesuai dengan minat dan kebutuhan mereka, daripada menetap di satu perusahaan atau posisi dalam jangka waktu yang panjang. Masalah lainnya terkait Gen Z Menurut (TRC Global Mobiliy) Seringnya pergantian pekerjaan oleh karyawan Gen Z berdampak pada bisnis dalam berbagai aspek. Di satu sisi, hal ini meningkatkan tingkat pergantian karyawan, yang dapat merugikan perusahaan dengan biaya perekrutan yang lebih tinggi dan penurunan produktivitas. Selain itu, ini dapat mengganggu dinamika tim dan berdampak negatif pada budaya perusahaan. Pengeluaran terkait perekrutan, pelatihan karyawan baru, dan kehilangan produktivitas selama transisi dapat berdampak signifikan terhadap profitabilitas perusahaan

Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa perusahaan menghadapi tantangan besar terkait kecenderungan Gen Z yang tidak setia dalam pekerjaan. Mereka lebih suka berpindah-pindah pekerjaan untuk mencari kesesuaian dengan minat dan kebutuhan pribadi, daripada bertahan lama di satu tempat. Pergantian pekerjaan (*Turnover*) yang sering oleh Gen Z juga berdampak negatif pada biaya perekrutan, produktivitas yang menurun, dinamika tim yang terganggu, dan budaya perusahaan yang terpengaruh. Perusahaan harus mengambil langkah strategis untuk menanggapi pola kerja Gen Z agar dapat menjaga keberlangsungan operasional dan budaya perusahaan yang positif.

Turnover adalah masalah yang sering ditemui dalam manajemen sumber daya manusia yang selalu dihadapi oleh pengusaha. Proses turnover akan berdampak pada berbagai kegiatan operasional perusahaan dan juga dapat memengaruhi kinerja

keseluruhan karyawan. Keberadaan turnover berdampak buruk bagi bisnis karena menguras sumber daya, menurunkan motivasi pekerja, dan menghabiskan uang. Ketika terjadi turnover, perusahaan kehilangan beberapa karyawan yang harus digantikan dengan karyawan baru. Penggantian ini memerlukan biaya mulai dari proses rekrutmen hingga pelatihan karyawan baru agar siap bekerja. (Aisy, et al 2023).

Turnover intention adalah seberapa besar tekanan yang ada untuk berhenti dari pekerjaan. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik menjadi salah satu alasan mengapa orang berniat meninggalkan posisinya saat ini. Tanda-tanda fisik dan mental bahwa seorang karyawan berencana untuk berhenti dari pekerjaannya dikenal sebagai *Turnover intention*. Meninggalkan secara fisik dari pekerjaan disebut sebagai *turnover*. (Setyorini, et al 2023)

Perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan produk perawatan bayi, perawatan dewasa, perawatan feminim, perawatan keluarga dan perawatan kelahiran, juga mengalami hal serupa terkait *turnover*, perusahaan yang dimaksudkan ialah PT. Softex Indonesia telah menjadi salah satu perusahaan terkemuka di kawasan Asia Tenggara, pada tahun 2023 perusahaan mendapatkan masalah terkait kenaikan tingkat turnover karyawan yang dimana banyak dari karyawan PT. Softex karawang berasal dari Gen Z yang mengalami turnover pada tahun tersebut berikut datanya : Tabel 1.3

Berdasarkan Tabel 1.3 tingkat *turnover intention* mengalami fluktuasi dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 2,0% % dari tahun 2022 menjadi 15,0%%. Angka ini cukup besar mengingat standar turnover menurut Menurut Setiawan dan Brian dalam (Jaya & Widiastini, 2023), mereka menyatakan bahwa tingkat pergantian karyawan yang normal berada dalam rentang 5% hingga 10% setiap tahun. Jika tingkat pergantian melebihi 10%, maka tingkat pergantian tersebut dianggap tinggi, dengan demikian, tingkat *labour turnover* pada tahun 2023 telah melampaui batas ideal tersebut. Tingginya *turnover intention* kerja sering dijadikan sebagai petunjuk utama untuk mengidentifikasi masalah mendasar dalam sebuah perusahaan atau organisasi, yang mungkin disebabkan oleh ketidakstabilan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut (Mahayasa et al., 2023). Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah *turnover intention*, kepemimpinan perusahaan harus mengutamakan kepuasan kerja karyawan. (Madawati dan Saputra 2020).

Menindak lanjuti masalah dan data yang di didapatkan, Peneliti telah mengadakan prasurvey berdasarkan kasus tersebut dan data yang dikumpulkan, yang merupakan bukti empiris mengenai *turnover intention* yang di alami pada karyawan PT. Softex Indonesia Plant karawang berikut data prasurvei : Tabel 1.4

Berdasarkan Prasurvei tabel 1.7 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Gen Z di PT. Softex Indonesia Plant Karawang dapat di klasifikasikan rendah,dengan presentase 46,63%, karena berada pada kisaran 36,01% -52,00%. Pernyataan dengan persentase terendah adalah pernyataan pada nomor 1,4,7,8,10,11. Pernyataan tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Gen Z PT. Softex Indonesia Plant Karawang di klasifikasikan rendah.

Menurut Ksama dan Wibawa disitasi oleh (Dewi, 2020) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan masalah internal yang dialami oleh perusahaan dan berkaitan dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sebelumnya, Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja bisnis, sangat penting untuk menjaga kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. Niat pekerja untuk tetap bekerja dipengaruhi oleh kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan hasil yang mereka capai.

Menurut (Madison & Hawari, 2023) untuk mengurangi tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaan, penting juga memperhatikan hal lain seperti kepuasan kerja yang menjadi prioritas utama bagi sebagian besar karyawan. Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kecil kemungkinannya mereka akan mencari peluang kerja di tempat lain. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas sering kali mempertimbangkan untuk berhenti dari jabatannya, mencari peluang alternatif, dan tetap yakin bahwa mereka akan menemukan sesuatu yang lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasi, Menurut (Parashakti & Astuti, 2023) Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua elemen kunci yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan sebuah organisasi. Selama beberapa dekade terakhir, kedua faktor ini telah menjadi pusat perhatian dalam studi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Luthan dalam (Angraini, et al 2021) menafsirkan komitmen organisasional sebagai Sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan dan berlangsung secara terus-menerus, di mana seseorang menunjukkan kepeduliannya terhadap keberhasilan suatu organisasi. Rendahnya komitmen dapat menyebabkan masalah bagi

perusahaan, karena komitmen adalah "komoditas" berharga yang mempengaruhi kesuksesan organisasi. Kurangnya Komitmen menunjukkan kurangnya kewajiban individu saat melaksanakan Kewajibanya.

Menurut (Abadiyah, 2022) Komitmen organisasi adalah elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya komitmen ini, tercipta hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan yang berlangsung dua arah. Karyawan yang merasa bangga dan nyaman dengan tempat kerjanya akan berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT.Softex Plant Karawang pada tanggal 10 Februari 2024 di dapatkan informasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih loyal dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk bertahan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mediator antara kepuasan kerja dan turnover intention. Namun pak manager mengakui bahwa mempertahankan komitmen organisasi di kalangan generasi Z merupakan tantangan tersendiri.

Terdapat ketidakonsistenan dalam hasil-hasil beberapa penelitian yang dilakukan antara tahun 2017 hingga tahun 2021. Perbedaan dalam objek dan metodologi penelitian telah mengakibatkan variasi dalam hasil penelitian. Hal ini mendorong para peneliti untuk meninjau kembali dan mengembangkan penelitian sebelumnya, karena peneliti mengambil fenomena terkait Gen Z ini masih relevan untuk dibahas saat ini. Pernyataan itu didukung oleh (Utami & Siswanto, 2021) yang menyatakan bahwa Tingginya tingkat demografi Gen Z tentu harus menjadi perhatian berbagai pihak, terutama bagi perusahaan, dalam upayanya mendapatkan dan mempertahankan generasi ini dengan segala karakteristik yang mereka bawa. hal tersebut serupa dengan pernyataan (Yang & Dini, 2023) kehadiran Gen Z di dunia kerja menghadirkan tantangan tersendiri bagi organisasi. Karakteristik dan preferensi yang berbeda dari generasi sebelumnya mendorong organisasi untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan Gen Z di tempat kerja.

Berdasarkan temuan Fenomena ini, peneliti bermaksud menunjukan apakah adanya hubungan atau pengaruh Kepuasan kerja secara khusus pada karyawan Gen Z terhadap munculnya *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi ,maka

peneliti mengangkat sebuah judul yaitu “Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* yang dimediasi variabel komitmen organisasi pada karyawan Gen Z PT. Softex Indonesia Karawang”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Prasetyani, et al 2021) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional subjektif yang dialami individu yang dipengaruhi oleh pekerjaan dan kondisi pekerjaannya. Menurut Hasibuan dalam (Rizki & Juhaeti, 2022) menyatakan bahwa sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya hendaknya berupa rasa senang dan cinta. Semangat kerja, disiplin, dan hasil kerja merupakan indikator pola pikir ini. Ada tiga cara untuk menikmati pekerjaan: di tempat kerja, di luar pekerjaan, atau kombinasi keduanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184).

Turnover intention

Menurut Afdillah dalam (Soelton et al., 2021) *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai secara aktif mencari peluang kerja di tempat lain, dan turnover merupakan salah satu faktor yang menyebabkan pegawai meninggalkan tempat kerjanya saat ini. Menurut Takase dalam (Hidayat et al., 2021) *turnover intention* adalah hasil dari reaksi psikologis yang negatif terhadap situasi organisasi dan kondisi pekerjaan tertentu yang mendorong karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam (Parashakti & Apriani, 2021), Tingkat komitmen organisasi seorang karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat pemahaman mereka terhadap misi dan nilai-nilai perusahaan, serta tingkat antusiasme mereka untuk tetap menjadi pegawai. Menurut Yusud & syarif dalam (Viona & et al 2023) mendefinisikan komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya ditunjukkan melalui kehadirannya yang konsisten, partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dan keengganan untuk keluar dari organisasi dalam keadaan apapun. Hal ini dikenal sebagai komitmen organisasi. Tingkat komitmen organisasional seseorang dapat didefinisikan

sebagai sejauh mana mereka merasa sangat terhubung dan memberikan kontribusi kepada pemberi kerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Zulkarnaen, dkk dikutip (Arifudin, 2024) bahwa metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja didalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan oleh penulis. Menurut (Sugiyono, 2017), filosofi penelitian positivis adalah landasan prosedur kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Alat penelitian, pemrosesan data kuantitatif, dan studi terhadap populasi dan sampel tertentu merupakan bagian dari metodologi ini.

Populasi didefinisikan oleh (Sugiyono, 2017) sebagai sekumpulan item atau subjek umum dengan jumlah dan ciri yang telah ditentukan sebelumnya sehingga memungkinkan dilakukannya penelitian berbasis inferensi. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Softex Indoensia Plant Karawang yang berjumlah 908 orang.

Menurut (Sugiyono, 2017) menegaskan penelitian kuantitatif memasukkan sampel ke dalam data populasi yang bersifat numerik dan deskriptif. Peneliti dapat menggunakan sampel yang dikumpulkan dari populasi yang lebih besar untuk menguji polusi jika mempelajari seluruh populasi tidak memungkinkan karena keterbatasan seperti waktu, uang, atau energi. Menurut (Sugiyono, 2017), penulis menggunakan simple random sampling dalam penelitian ini. Karena teknik ini mengambil partisipan secara acak dari suatu populasi tanpa memperhitungkan stratifikasi kelompok, maka teknik ini disebut simple random sampling. Penulis menggunakan sampel sekitar dalam penelitian ini, dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut diharapkan dapat mewakili sebagai sample karyawan Gen Z di PT.Softex Indonesia Plant Karawang untuk penelitian.

Objek penelitian adalah aspek yang harus diperhatikan dalam penelitian untuk mendapatkan data. Menurut (Sugiyono, 2017), objek kajian adalah suatu sasaran tertentu dalam bidang ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Data yang dikumpulkan harus bersifat subjektif, valid, dan dapat dipercaya dalam kaitannya dengan variabel tertentu. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian berfungsi sebagai fokus

ilmiah untuk mengumpulkan data subjektif, valid, dan dapat dipercaya mengenai variabel tertentu. Berdasarkan sejarah dan kerangka yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, objek penelitian dalam skripsi ini adalah mengenai Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* Di Mediasi Dengan Komitmen organisasi Pada Karyawan Gen Z di PT. Softex Indonesia Plant Karawang.

Ada berbagai metode untuk mengumpulkan informasi untuk studi ilmiah. Untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini, strategi berikut digunakan: 1) Wawancara, 2) Kuesioner, serta 3) Skala Data.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel X yang mewakili kepuasan kerja, variabel Y yang mewakili *turnover intention*, dan variabel Z sebagai variabel intervening terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menilai keaslian dan keandalan data melalui pengujian.

Pengujian Hipotesis

Mencari tahu apakah variabel dipengaruhi dan benar tidaknya hipotesis merupakan dua tujuan utama pengujian hipotesis. Analisis jalur dan regresi berganda digunakan untuk pengujian dalam penelitian ini. Pengujian uji parsial (t) dan koefisien determinasi (R^2) memungkinkan dilakukannya evaluasi dalam uji statistik ini.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada 100 responden. Kuisisioner ini terdiri dari 27 pertanyaan, dengan rincian 15 pertanyaan untuk variabel Kepuasan kerja (X), 3 pertanyaan untuk variabel Turnover Intention (Y), dan 15 pertanyaan untuk Variabel komitmen organisasi (Z).

Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi, dilakukan analisis statistik linier berganda, koefisien korelasi untuk menganalisis seberapa kuat hubungan antara variabel, koefisien determinasi untuk menganalisis seberapa besar kontribusi pengaruhnya, serta uji hipotesis untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai mediator.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda. Oleh karena itu, uji asumsi klasik ini menjadi syarat penting agar persamaan regresi tersebut dapat dianggap sebagai persamaan yang baik.

Sebelum melaksanakan analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik perlu dilakukan terlebih dahulu sebagai berikut:

1. Uji normalitas ini bertujuan untuk memeriksa apakah variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual dilakukan dengan metode grafik, yaitu dengan mengamati penyebaran data pada garis diagonal di grafik normal Probability plot serta melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah uji normalitas yang dilakukan menggunakan software SPSS v27. Berdasarkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu sebesar 0,771. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* lebih besar dari tingkat signifikansi (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah memenuhi uji normalitas yaitu terdistribusi normal.
2. Uji autokorelasi dilakukan untuk menentukan apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik mengenai autokorelasi, yaitu korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (Uji DW), dengan ketentuan bahwa jika nilai DW lebih besar dari $2 - d_L$ dan $2 + d_U$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (Uji DW), nilai DW yang diperoleh adalah 1,746 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan jumlah sampel (N) sebanyak 100 dan jumlah variabel independen sebanyak 2 ($k=2$), nilai batas bawah (d_L) adalah 1,634 dan nilai batas atas (d_U) adalah 1,715. Karena nilai DW lebih besar dari d_U , dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model ini.
3. Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi di antara variabel-variabel bebas tersebut. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi yang diuji. Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa dalam model ini, variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,969 ($>0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,032 (<10). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada kedua variabel tersebut, yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

4. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variance residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika variance residual antara pengamatan tetap sama, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel 4.47, terlihat bahwa nilai signifikansi variabel dalam model ini berada di atas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua model tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik.
5. Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antarvariabel serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan bantuan SPSS. Analisis regresi dilakukan dua kali karena penelitian ini mencakup dua model regresi. Sementara itu, analisis jalur digunakan untuk mengevaluasi pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel (menurut Ghazali dalam (Rahayu, 2020)).

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di bab IV mengenai Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gen Z di PT. Softex Indonesia

1. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,885 bernilai positif (+) yang artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Komitmen Kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa: H1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Diterima.
2. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,570 bernilai positif (+) yang artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Turnover Intention. Nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal

tersebut berarti bahwa: H2: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, Diterima.

3. Selanjutnya dapat pula dilihat bahwa variabel Komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,330 bernilai positif (+) yang artinya variabel Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Turnover intention. Nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention. Hal tersebut berarti bahwa: H3: Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan, Diterima.
4. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai t hitung adalah sebesar 7,380 atau lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,660, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover intention melalui Komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa : H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover intention melalui Komitmen Organisasi, Diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di bab IV mengenai Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gen Z di PT. Softex Indonesia Plant Karawang, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1) Kepuasan Kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 2) Kepuasan Kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, 3) Komitmen Organisasi memiliki Pengaruh Positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, 4) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi, serta 5) pengaruh Kepuasan Kerja dan Z Komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* adalah sebesar 89%, sementara sisanya 11% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Maka diperoleh $e_2 = 100\% - 89\% = 11\%$ atau 0,110.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Rifdah. (2022). "Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)* 1(3): 281–94.
- Angraini, Renita, Anwar Parawangi, and Nuryanti Mustari. (2021). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan

- Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.” *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar* 2(3): 875–88.
- Arifudin, O. (2024). Utilization of artificial intelligence in scientific writing. *Journal of Technology Global*, 1(2), 131–140.
- Benítez-Márquez, María Dolores, Eva María Sánchez-Teba, Guillermo Bermúdez-González, and Emma Sofía Núñez-Rydman. (2022). “Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis.” *Frontiers in Psychology* 12(February): 1–16.
- Dewi Madawati, Asep Rokhyadi Permana Saputra. (2020). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Tuntutan Kerja Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI* 1(1): 93–101.
- Hidayat, Tedi et al. (2021). “COVID-19 Outbreak Effects on Leadership, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Mediating Model of Indonesian Banking Sector.” *International Journal of Industrial Management* 10(1): 113–28.
- Madison, and Yusmita Hawari. (2023). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pegawai PT Goodyear Indonesia TBK Bogor.” *Jurnal Manajemen Diversitas* 3(1): 77–94.
- Mahayasa, I Gede Aryana, I Gusti Ngurah Andika Putra, and Luh Nik Oktarini. (2023). “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar - Bali).” *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 3(2): 16–28.
- Menendez, Marcela, Carlos A. Escobar Díaz, and Ruben Morales-Menendez. (2020). “Educational Experiences with Generation Z.” *International Journal on Interactive Design and Manufacturing* 14(3): 847–59. <https://doi.org/10.1007/s12008-020-00674-9>.
- Patriari, Pandu Lazuardy. (2023). “Dunia Yang Semakin Sesak.” https://www.kompas.id/baca/kompas_multimedia/dunia-yang-semakin-sesak.
- Parashakti, Ryani Dhyana, and Firda Apriani. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta.” *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)* 1(1): 53–70.
- Parashakti, Ryani Dhyana, and Dwi Astuti. (2023). “Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.” *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen* 1(01): 1–9.
- Prasetyani, Desi, Reni Hindriani, and San Ridwan Maulana. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang.” *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1(2): 193.
- Pratiwi, Fuji. (2022). “Menaker: Gen Z Tak Punya Komitmen Bekerja Jangka Panjang.” <https://news.republika.co.id>.
<https://news.republika.co.id/berita/r51b8m457/menaker-gen-z-tak-punya-komitmen-bekerja-jangka-panjang>.
- Rahayu, Y. N. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Rizki, Alfian Wahyu Fahrul, and Juhaeti. (2022). “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Maintenance PT. Sidomulyo Selaras TBK Jakarta.” *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 3(1): 76–88.

- Setyorini, Winarti, Siti Khotimah, and Rega Andi Anggara. (2023). “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt . Bangun Jaya Alam Permai (Bjap) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat.” 11(2).
- Soelton, Mochamad et al. (2021). “Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services.” *European Journal of Business and Management Research* 6(2): 211–16.
- Statistik, Badan Pusat. (2021). “Hasil Sensus Penduduk (SP2020) Pada September 2020 Mencatat Jumlah Penduduk Sebesar 270,20 Juta Jiwa.” Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utami, Fabriana Puspaning, and Tito Siswanto. (2021). “Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi Z Pada Industri FMCG.” *Liquidity* 10(2): 236–46.
- Viona, Okta, and Dwi Hastuti. (2023). “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau.” 2(2): 66–77.
- Webapi.bps.go.id. (2021). “Populasi Penduduk Berdasarkan Generasi,2020.” <https://webapi.bps.go.id/download.php?f=8oa0MFPAbOX3Z4n+KIRDkHLU6awka rgM1f27izz7OnUfDBI9P/ETn3Qmu6F2ovHhuFi0F8V0qGvY/mCVa0aY99SvKYx 9wrqu91bSHPxRcKryyj68sbMm0GINvE2hGt88e8+oQBy7lrIkKugE0VmNRXKD bXrTuOBhPRXPjTvXPUvN3PX2/77bv2rDhKbFD+hoj24CZ/6fGQr/sju7jqK1xlt>.
- Worldometers. (2024). “Populasi Indonesia.” worldometers. https://www-worldometers-info.translate.goog/world-population/indonesia-population/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc.
- www.worldometer.info. (2024). “Populasi: Asia.” https://www-worldometers-info.translate.goog/population/asia/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc.
- Yang, Angela Adriyanti, and Yuli Indah Fajar Dini. (2023). “Faktor Loyalitas Karyawan Generasi Z: Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.” *Jurnal Manajemen Maranatha* 23(1): 1–14.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Bepindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1.1 Pengelompokan wilayah Benua asia Berdasarkan populasi

No	Wilayah Bagian	Populasi	Persentase dari total populasi dunia
1	Asia Selatan	2.042.031.186	25,2%
2	Asia Timur	1.661.790.470	20,66%
3	Asia Tenggara	690.716.627	8,54%
4	Asia Barat	300.900.985	3,7%
5	Asia Tengah	78.899.484	0,97%

Sumber :(www.worldometer.info, 2024)

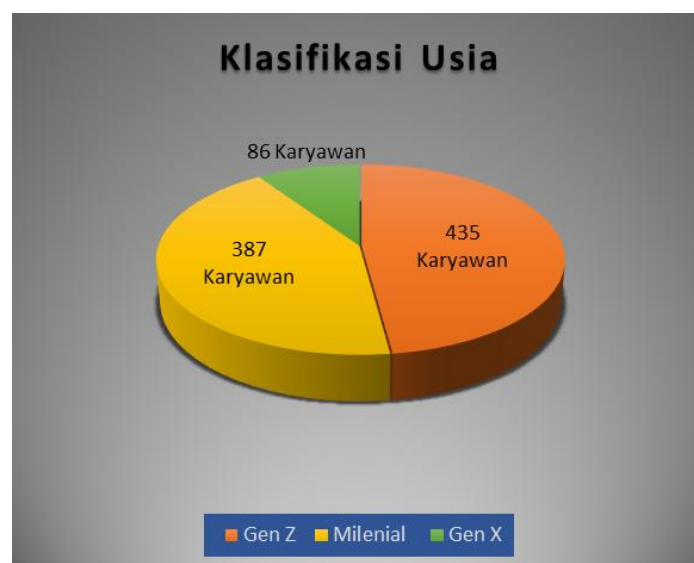
- Jumlah penduduk **Indonesia** saat ini sebanyak **279.041.419 jiwa** per Jumat 1 Maret 2024 berdasarkan penjabaran Worldometer dari data terbaru PBB ¹.
- Jumlah Penduduk Indonesia pada tahun 2023 diperkirakan mencapai **277.534.122 jiwa** pada pertengahan tahun.
- Jumlah Penduduk Indonesia setara dengan **3,45%** total **penduduk dunia**.
- Indonesia menempati peringkat nomor **4** dalam daftar **negara (dan ketergantungan) berdasarkan jumlah penduduk**.
- Kepadatan penduduk di Indonesia adalah 153 per Km² (397 jiwa per mi²).
- Total luas **daratan** adalah 1.811.570 Km² (699.451 mil persegi)
- **59,1 %** penduduknya tinggal di **perkotaan** (163.963.233 jiwa pada tahun 2023)
- Usia **rata-rata** di Indonesia adalah **29,9 tahun**.

1. Diperbarui pada 16 Juli 2023 dengan perkiraan terakhir Juli 2023-Juli 2024 dari PBB, Departemen Ekonomi dan Sosial, Divisi Kependudukan. [Prospek Populasi Dunia: Revisi 2022](#) - (Varian kesuburan sedang).

Gambar 1.1 Jumlah Populasi Penduduk Indonesia Terbaru pada tahun 2024 (www.worldometer.info 2024)



Gambar 1.2 Distribusi populasi berdasarkan generasi sensus tahun 2020
Sumber : (Webapi.BPS.go.id 2021)



Grafik 1.1. Klasifikasi usia Karyawan PT.Softex Indonesia Plant Karawang
Sumber:olah data peneliti

Tabel 1.2 Perbedan karakteristik generasi

Generasi	Karakteristik
<i>Baby Boomers</i>	Memiliki dorongan kompetitif yang kuat, kurang suka dengan kritik, dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi.
Generasi x	Memiliki tingkat mandiri yang tinggi, mudah beradaptasi, dan cenderung skeptis terhadap kegiatan yang dianggap tidak menguntungkan.
Generasi y	Seseorang yang ambisius, terampil dalam teknologi digital, fleksibel terhadap perubahan, dan rentan terhadap stres.
Gen Z	Mudah berinteraksi sosial, terampil dalam teknologi digital, dan cepat dalam mempelajari hal baru.
Generasi alpha	karakteristik umum belum sepenuhnya terlihat karena masih dalam masa anak-anak. Namun, diperkirakan karakteristik mereka mirip dengan Gen Z.

Sumber : (<https://online.binus.ac.id/>) (2024)

Tabel 1.3 data turnover karyawan PT. Softex Indonesia Plant Karawang

No	Tahun	Awal Tahun	Karyawan Gen Z Keluar	Masuk	Akhir tahun	LTO (Labour Turnover)
1	2019	767	45	196	918	5,3 %
2	2020	918	204	100	814	23,6%
3	2021	814	180	216	850	21,6%
4	2022	857	110	105	845	13,0%
5	2023	839	125	100	820	15,0%

Sumber : PT. Softex Indonesia Plant Karawang 2024

Tabel 1.4 Prasurvey Varibael kepuasan Kerja Karyawan Gen Z PT. Softex Indonesia Plant karawang

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
1	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena cukup untuk menutupi biaya hidup saya.	337	500	32,8%
2	perusahaan telah membayar karyawannya secara adil sesuai aturan.	300	500	57,4%
3	Gaji saya sepadan dengan harapan saya dan keterampilan yang saya miliki.	354	500	51%
4	Frekuensi promosi di organisasi membuat saya senang.	256	500	45,6%
5	Ada peluang untuk promosi, dan itu membuat saya senang.	273	500	53,2%
6	Evaluasi promosi berdasarkan kinerja dan keluaran membuat saya puas.	250	500	50%
7	Saya merasa nyaman di lingkungan di mana rekan kerja selalu ada untuk memberikan dukungan saat saya membutuhkannya.	287	500	37,8%
8	Saya merasa senang bekerja sama dengan rekan kerja yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang damai.	265	500	46%
9	Rekan kerja di PT. Softex yang dapat membantu saya saat menghadapi masalah di tempat kerja adalah rekan kerja yang baik untuk diajak bekerja sama.	251	500	50,2%
10	Saya merasa senang memiliki atasan	277	500	49,4%

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
	yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik..			
11	Memiliki atasan yang bersedia memberikan dukungan kepada bawahannya membuat saya senang.	267	500	48%
12	Saya senang memiliki atasan terbuka untuk mendengarkan pemikiran, ide, dan kritik karyawannya..	271	500	50,4%
13	Saya senang pekerjaan saya memenuhi standar saya sendiri	301	500	50,8%
14	Karena memanfaatkan keterampilan saya dengan baik, saya puas dengan posisi saya saat ini.	334	500	52,2%
15	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan membantu pekerjaan saya, yang membuat saya senang.	344	500	54,6%
	Total Skor Kepuasan kerja	729,4	7500	46,63%

Sumber : Data diolah Peneliti, Februari 2023