

**PENGARUH JOB AUTONOMY DAN JOB SATISFACTION TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT KOLABORASI MEDIAPRENEUR
NUSANTARA**

Mochammad Hasby Nadjib¹⁾, Dr. Wa Ode Zuznita Muizu, S.E., M.Si.²⁾
^[1,2]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran
[1mochammad19003@mail.unpad.ac.id](mailto:mochammad19003@mail.unpad.ac.id), [2waode.zusnita@unpad.ac.id](mailto:waode.zusnita@unpad.ac.id)

ABSTRACT

The high global turnover rate is a problem for company development. Studies conducted on 700 million employees spread across 19 countries, show a significant increase in turnover that occurred in the world from 2010 to 2018 and some companies consider that 70% of the challenges faced by Indonesian companies refer to the ability to retain employees. Apart from that, the pre-survey results show that the turnover rate at PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara is quite high. This study aims to determine the effect of Job Autonomy and Job Satisfaction on Turnover Intention with a sample of employees of PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara. The number of samples of this study were 80 respondents. The research method used is a quantitative method with descriptive verification type. The research data obtained was analyzed with multiple linear regression tests using the help of the SPSS 26 application. The results showed that the job autonomy variable had no negative and significant effect on employee turnover intention at PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara, with a significance value of $0.475 > 0.05$, the job satisfaction variable had a negative and significant effect on employee turnover intention at PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and simultaneously there was a significant effect of job autonomy and job satisfaction on employee turnover intention at PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara.

Keywords: Job Autonomy, Job Satisfaction, Turnover Intention

ABSTRAK

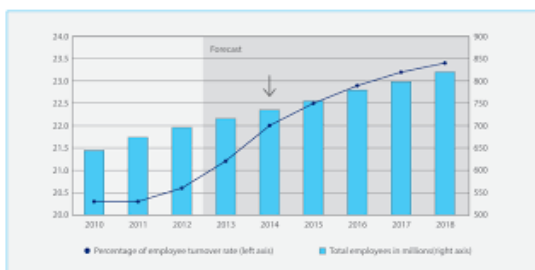
Tingginya angka *turnover* dunia menjadi masalah bagi perkembangan perusahaan. Studi yang dilakukan terhadap 700 juta karyawan yang tersebar di 19 negara, menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan terkait *turnover* yang terjadi dunia pada rentang waktu 2010 sampai 2018 dan sebagian perusahaan menganggap bahwa 70% tantangan yang dihadapi perusahaan Indonesia mengacu pada kemampuan dalam mempertahankan karyawan. Selain daripada itu, hasil pra survey menunjukkan bahwa angka *turnover intention* di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara cukup tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Autonomy* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan sampel karyawan PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 80 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis deskriptif verifikatif. Data penelitian yang didapat, dianalisis dengan uji regresi linear berganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job autonomy* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Kolaborasi Mediapreneur

Nusantara, dengan nilai signifikansi sebesar $0.475 > 0.05$, variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara, dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan secara simultan terdapat pengaruh signifikan *job autonomy* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara.

Kata Kunci: *Job Autonomy, Job Satisfaction, Turnover Intention*

A. Pendahuluan

Salah satu masalah sumber daya manusia yang sering terjadi dan mempengaruhi kinerja adalah *turnover* pada karyawan, dan *turnover intention* merupakan sinyal awal karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (Witasari, 2009). Tingginya angka *turnover* dunia menjadi masalah bagi perkembangan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian *Preparing for Take-Off* oleh Hay Group (2013), yang dilakukan terhadap 700 juta karyawan yang tersebar di 19 negara. Studi tersebut menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan terkait *turnover* yang terjadi dunia pada rentang waktu 2010 - 2018.



Gambar 1 Employee Trunover di Dunia

Gambar diatas menunjukkan adanya peningkatan *turnover* yang

terjadi di dunia. Salah satu faktor yang mendukung tingginya angka *turnover* diantaranya adalah pertumbuhan pasar tenaga kerja yang terus berkembang, sehingga karyawan di seluruh dunia memiliki kecenderungan untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih potensial.

Menurut *Towers Watson Global Workforce Study* (2014) sebagian besar perusahaan menganggap bahwa 70% tantangan yang dihadapi perusahaan indonesia mengacu pada kemampuan dalam menjaga atau mempertahankan karyawan.



Gambar 2 Data Turnover Intention di Indonesia

Tingginya angka *turnover* karyawan, menjadikan Indonesia

berada di urutan ketiga sebagai salah satu negara yang memiliki tingkat *turnover* tinggi setelah India dengan tingkat *turnover* 26.9% dan Rusia dengan tingkat *turnover* 26.8% dan Indonesia dengan tingkat *turnover* sebesar 25.8%.

Turnover intention di Indonesia juga terjadi di berbagai industri esensial seperti industri teknologi, ritel, media dan lain lain. Kecenderungan karyawan yang ingin berhenti dari suatu perusahaan biasanya ditandai dengan menurunnya antusiasme dalam bekerja, mulai bermalas-malasan, peningkatan jumlah pelanggaran bahkan sampai dengan tingginya tingkat protes yang dilakukan untuk atasan. *Turnover intention* juga memberikan dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan, kemungkinan terkecilnya adalah perusahaan kehilangan karyawan berkualitas, kreatif serta kompeten.

Permasalahan *turnover intention* di industri media, pada dasarnya terjadi karena persaingan yang kompetitif antar perusahaan, kinerja karyawan itu sendiri, beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, adanya tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain serta

keleluasaan karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab dalam pekerjaannya.

Perspektif *turnover intention* karyawan biasanya merupakan hasil dari ketidakpuasan, kurangnya kesesuaian nilai dan budaya perusahaan lingkungan kerja yang tidak memadai, kurangnya peluang pengembangan dan gaya kepemimpinan yang buruk. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Thompson & Prottas, 2006) menjelaskan bahwa *job autonomy* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja dan konflik keluarga. Pada dasarnya *job autonomy* akan memberikan kepercayaan diri bagi karyawan serta meningkatkan pemberdayaan karyawan. Sehingga, semakin tinggi otonomi kerja yang didapatkan oleh karyawan dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih baik dan akan mempengaruhi perilaku karyawan.

Berdasarkan penjelasan *job autonomy* dapat diartikan sebagai keleluasaan yang diberikan kepada pekerja untuk mengelola dan menjalankan pekerjaannya serta menanggulangi masalah yang ada di lingkup kerjanya (Rhee et al., 2018).

Pentingnya *job autonomy* dalam perusahaan terbukti meningkatkan komitmen, kinerja, dan keterlibatan karyawan (Metin, 2019). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa 79% karyawan dengan otonomi kerja merasa lebih akuntabel dan berkinerja lebih baik. Otonomi juga menjadi salah satu faktor utama dalam keputusan karir bagi hampir 40% karyawan di seluruh dunia (ManpowerGroup, 2017). *Job autonomy* yang rendah dapat menyebabkan penekanan keinginan dan ketegangan emosional internal, sementara *job autonomy* yang tinggi memberikan rasa kendali pada karyawan (Wu et al., 2015).

Menurut Hellman (2010) *job satisfaction* diidentifikasi menjadi prediktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*. Ketidakpuasan menyebabkan karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih memuaskan dan melebihi ekspektasinya. Dengan begitu akan muncul gejala-gejala seperti menurunnya produktivitas, komitmen kerja menurun sampai dengan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini didukung oleh survei yang dilakukan TNS untuk *Conference Board* yang

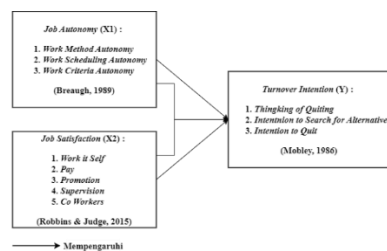
menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan di Amerika Serikat telah turun dari 61,1% menjadi sekitar 45% dalam kurun waktu kurang dari 30 tahun (Akunda et al., 2018). Survei juga dilakukan oleh Jobstreet (2022) terhadap 17,623 responden mengenai *job satisfaction*. Hasil survei tersebut mengindikasikan adanya 73% karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan tersebut diantaranya, bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, tidak adanya jenjang karir yang pasti, karakter atasan yang tidak disukai dan semena-mena serta minimnya keseimbangan kehidupan kerja yang didapat.

Berdasarkan beberapa fenomena yang dihadapi perusahaan, menggambarkan adanya perbedaan hasil penelitian untuk mengetahui variabel-variabel yang berhubungan serta memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Kompleksitas variabel yang digunakan peneliti sebelumnya menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait variabel *job autonomy* dan *job satisfaction*. Oleh karena itu,

penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana *job autonomy* dan *job satisfaction* mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif melalui sumber data primer dan sekunder serta pengujian hipotesis dengan uji koefisien determinasi, uji T dan uji F. Untuk penentuan sampel peneliti menggunakan metode *non probability sampling* sampel jenuh, dengan menjadikan keseluruhan karyawan PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara menjadi responden penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 80 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui *online form*. Dengan melihat kerangka pemikiran penelitian, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda melalui paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 3 Paradigma Penelitian

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Hasil

1. Karakteristik Responden

Bagian ini akan menjelaskan karakteristik responden didasarkan pada latar belakang setiap karyawan yang melibatkan 80 populasi karyawan PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara, yang berarti memiliki *conversion rate* 100% dari populasi dengan persebaran status pekerjaan 43 pekerja tetap dan 36 pekerja kontrak.

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
16–25 Tahun	23	29%
26–35 Tahun	51	64%
36–45 Tahun	6	8%
Total	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dari 80 karyawan PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara mayoritas karyawan dalam penelitian ini berusia 26 - 35 tahun berjumlah 51 orang dengan persentase 64%. Kemudian terbanyak kedua responden didominasi oleh karyawan yang berusia 16 - 25 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 29% dan sisanya diisi oleh responden yang berusia 36 - 45 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 8%.

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Gender

Gender	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	44	55%
Perempuan	36	45%
Total	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 dari 80 karyawan PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara dapat dijelaskan secara umum memiliki komposisi karyawan laki-laki dan perempuan relatif berimbang, yakni sebanyak 44 karyawan dengan persentase 55% berjenis kelamin laki-laki dan 36 karyawan dengan persentase 45% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
PKWTT	43	54%
PKWT	37	46%
Total	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 80 karyawan PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara dikategorikan menjadi dua status pekerjaan, yakni 43 pekerja tetap (PKWTT) dengan persentase 54% dan 37 pekerja kontrak (PKWT) dengan persentase 46%.

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan Divisi

Divisi	Frekuensi	Persentase
---------------	------------------	-------------------

Chief Editor	1	1%
VP Operasi	1	1%
VP Busines & Technology	1	1%
VP Finance	1	1%
Digital Strategis	1	1%
Supervisi	2	3%
Dewan Redaksi	10	13%
Manajer Mitra	1	1%
Manajer Editor	1	1%
Editor	16	20%
HR & Legal	7	9%
Reporters	15	19%
SM	9	11%
Production		
Pertnership	8	10%
IT	5	6%
Total	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 dari 80 karyawan PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara memiliki persebaran karyawan yang cukup fluktuatif untuk posisi-posisi strategis perusahaan. Namun terdapat beberapa divisi yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, yaitu 16 karyawan dengan persentase 20% sebagai editor, 15 karyawan dengan persentase 19% sebagai reporters dan 10 karyawan dengan persentase 13% sebagai dewan redaksi.

2. Analisis Deskriptif

Bagian pembahasan dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang nilai rata-rata tanggapan responden didasarkan pada dimensi-dimensi yang untuk mengukur variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing dimensi variabel.

Tabel 5 Job Autonomy di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara

Dimensi	Total Skor	Rata-rata
<i>Work Method Autonomy</i>	850	3.54
<i>Work Scheduling Autonomy</i>	814	3.39
<i>Work Criteria Autonomy</i>	734	3.05
Total	2398	3.33

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa total skor dari 9 pertanyaan mengenai *job autonomy* memiliki nilai sebesar 2398 dari 80 responden. Sesuai dengan kategorisasi didasarkan pada nilai jenjang interval, maka skor keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel *job autonomy* termasuk dalam kategori “**cukup**”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini mendapatkan keleluasaan dan kebebasan dalam bekerja yang cukup.

Dimensi yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu *work method autonomy* dengan nilai rata-rata sebesar 3.54, berarti mayoritas responden memiliki keleluasaan dalam menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan. Adapun dimensi dengan nilai rata-rata terendah yaitu *work criteria autonomy* dengan nilai 3.05, yang artinya karyawan PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara memiliki keterbatasan dalam menentukan kriteria kerja yang diinginkan.

Tabel 6 Job Satisfaction di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara

Dimensi	Total Skor	Rata-rata
<i>Work it Self</i>	1350	4.21
<i>Pay</i>	1129	3.52
<i>Promotion</i>	553	3.45
<i>Supervision</i>	823	3.42
<i>Co Workers</i>	955	3.97
Total	4810	3.72

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 diperoleh total skor dari 16 pertanyaan mengenai *job satisfaction* sebesar 4810 dari 80 responden karyawan PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara. Jika didasarkan pada kategorisasi nilai jenjang interval, maka skor keseluruhan yang diperoleh dari responden terhadap variabel *job satisfaction* termasuk dalam kategori “**Tinggi**”. Hal ini menunjukkan bahwa

responden pada penelitian ini mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan.

Tabel 7 Turnover Intention di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara

Dimensi	Total Skor	Rata-rata
<i>Thinking of Quitting</i>	539	3.36
<i>Intention to Search for Alternatives</i>	497	3.10
<i>Intention to Quit</i>	555	3.46
Total	1591	3.31

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

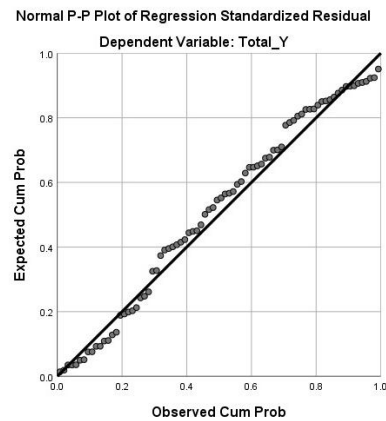
Berdasarkan tabel 7 diperoleh total skor dari 6 pertanyaan mengenai *turnover intention* sebesar 1591 dari 80 responden karyawan PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara. Jika didasarkan pada kategorisasi nilai jenjang interval, maka skor keseluruhan yang diperoleh dari responden terhadap variabel *job satisfaction* termasuk dalam kategori “Cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki keragu-raguan dalam menentukan keputusannya terkait dengan *turnover intention*.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Berdasarkan output grafik pada gambar, dapat dijelaskan bahwa titik-titik ploting yang terdapat pada gambar selalu mengikuti atau

mendekati garis diagonal. Oleh karena itu, jika didasarkan pada pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik *probability plot* dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 4 Grafik P-plots

Multikolinearitas

Hasil uji menunjukkan tidak terdapat nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, yang berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel.

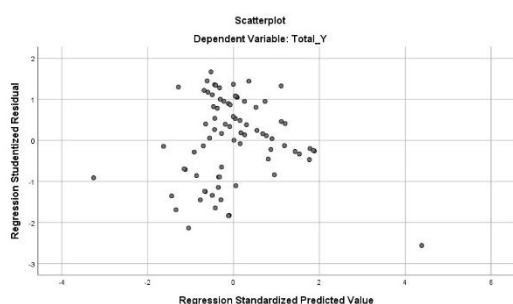
Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Job Autonomy</i>	.900	1.111
<i>Job Satisfaction</i>	.900	1.111

Heteroskedasitas

Berdasarkan grafik pada gambar 5 dapat dilihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang jelas,

tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh *job autonomy* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.



Gambar 5 Grafik Heteroskedasitas

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh dari masing-masing variabel, dalam penelitian ini pengaruh *job autonomy* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Untuk menghindari bias dan sebagai syarat penggunaan analisis regresi linear berganda maka telah dilakukan uji asumsi klasik.

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.368	4.118		9.318	.000
<i>Job Autonomy</i>	.062	.086	.075	.719	.474
<i>Job Satisfaction</i>	-.337	0.68	-.517	-4.959	.000

a. Dependent Variable : *Turnover Intention*

Gambar 6 Tabel Analisis Regresi Linear berganda

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 38.368 + 0.062 + (-0.337) + \epsilon$$

- a. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 38.368. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel *job autonomy* yaitu sebesar 0.062. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel *job autonomy* memiliki hubungan searah dengan *turnover intention*.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel *job satisfaction* yaitu sebesar -0.337. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel *job satisfaction* dan *turnover intention*.

5. Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan melalui 3 uji, yakni uji koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial) dan uji f (simutan) yang diuji menggunakan SPSS 26.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.498	.248	.228	3.717

Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0.228 yang memiliki makna bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu *job autonomy* dan *job satisfaction* sebesar 22.8%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 77.2% dijelaskan faktor-faktor lain diluar model.

Uji T

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari suatu variabel independen (*job autonomy*, *job satisfaction*) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) secara individual Ghozali (2018). Jika t hitung lebih dari t tabel berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan variabel dependen dapat dikatakan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel independen.

Berdasarkan gambar 6 di atas dapat diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut :

- Job Autonomy* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi *job autonomy* terhadap *turnover intention* adalah $0.475 > 0.05$ dan nilai t hitung $0.719 <$ nilai t tabel 1.665.
- Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi *job satisfaction* terhadap *turnover intention* adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $4.959 >$ nilai t tabel 1.665.

Uji F

Uji F merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas atau variabel independen yang digunakan dalam penelitian memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau variabel dependen secara simultan (Ghozali, 2018). Uji F bisa dikatakan berhasil jika nilai F hitung lebih besar dibandingkan dari F tabel.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean	F	Sig
1	Regression	350.902	2	175.451	12.697	.000
	Residual	1063.985	77	13.818		
	Total	1414.888	79			

- a. Dependent Variable: *Turnover Intention*
b. Predictors: (Constant), *Job Satisfaction*, *Job Autonomy*

Gambar 7 Tabel Uji F

Didapatkan hasil F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 2.723 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan berarti bahwa *job autonomy* dan *job satisfaction* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel turnover intention.

3.1 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel *job autonomy* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tinggi dan rendahnya tingkat *job autonomy* tidak memberikan pengaruh pada intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil tersebut menunjukkan relevansi dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al., (2019) yang mengemukakan hasil penelitiannya terkait *job autonomy* yang tidak berpengaruh

signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa *job autonomy* bukanlah prediktor utama untuk mengukur tingkat turnover intention.

Karyawan memiliki keraguan dalam memberikan keputusan terkait dengan *job autonomy* yang dirasakan, terutama untuk indikator yang digunakan dalam mengukur kemampuan karyawan mengubah tujuan pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari jawaban responden dengan jumlah persentase sebanyak 56% memilih tidak setuju. Secara umum, karyawan merasa bahwa *job autonomy* itu tidak memiliki makna, karena jika karyawan diberikan kebebasan pun keinginan keluar akan tetap ada. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, perolehan hasil tersebut dilatarbelakangi oleh berbagai faktor.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *job satisfaction* yang tinggi maupun menurunkan intensi karyawan untuk meninggalkan

perusahaan (*turnover intention*) atau dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* di perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hellman, (2010) terkait hubungan antara *job satisfaction* dan *intention to leave* berpengaruh negatif dan signifikan secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak ketidakpuasan yang didapatkan karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan peluang pekerjaan lain.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan *job autonomy* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara. Keinginan untuk tetap dalam perusahaan atau meninggalkan perusahaan merupakan konsekuensi subjektif masing-masing karyawan terhadap kebebasan dan kepuasan kerja yang diharapkan. Pada kenyataannya, hasil penelitian menunjukkan bahwa *job autonomy* tidak memiliki pengaruh secara langsung untuk mendorong keputusan karyawan untuk keluar dari

perusahaan. Namun, jika disandingkan dengan variabel *job satisfaction*, kedua variabel independen ini memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara tidak langsung, hal tersebut menjelaskan bahwa variabel *job autonomy* menjadi faktor terkecil yang mendorong karyawan meninggalkan perusahaan, namun jika disandingkan dengan faktor pendukung yang melatarbelakangi karyawan seperti *job satisfaction* secara konsisten dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *job autonomy* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara dengan 80 responden, dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkat *job autonomy* yang dikategorikan sebagai "cukup," menunjukkan adanya keragu-raguan terkait dengan tingkat kebebasan yang diharapkan. Namun, pemahaman *job satisfaction* mereka termasuk dalam kategori "tinggi," yang

berarti karyawan mengakui pengaruhnya terhadap motivasi, kinerja, dan keputusan dalam perusahaan.

2. Analisis menunjukkan bahwa job autonomy tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah keinginan untuk keluar dari perusahaan.
4. *Job autonomy* dan *job satisfaction* berpengaruh pada *turnover intention* karyawan, dengan *job satisfaction* memiliki pengaruh yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* menjadi faktor utama yang berkontribusi pada tingkat *turnover intention* karyawan di PT Kolaborasi Mediapreneur Nusantara, meskipun *job autonomy* tetap memiliki peran dalam mendukung keputusan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. B., Hasanati, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh Otonomi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Mediator Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan Pertelevision. *Jurnal Online Psikologi*.
- Akunda, D., Chen, Z., & Gikiri, S. N. (2018). Role of HRM in Talent Retention With Evidence. *Journal of Management and Strategy*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hay Group. (2018). Preparing for Take-Off.
- Hellman, C. M. (2010). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*.
- ManpowerGroup. (2017). *Work, for Me Understanding Candidate Demand For Flexibility*. Retrieved from ManpowerGroup Solution.
- Metin, B. (2019). HR Analytics: Autonomy and Employee Engagement. *Effectory*.

- Rhee, C., Dedahanov, A., & Gapurjanova, N. S. (2018). Job autonomy and employee voice: is work-related self-efficacy a missing link? *ResearchGate*.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. C. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 100 - 118.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 90-113.
- Wu, C. H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and Subjective Wellbeing at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture. *Social Indicators Research*, 917-837.