MUSYTARI
ISSN: 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MANADO

THE INFLUENCE OF JOB PLACEMENT, WORK EXPERIENCE AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION AT PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO

Angie Mariana Britney Ponengoh[1], Indrie Debbie Palandeng[2], Rudie Y. Lumantow [3]
[1,2,3]Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi
[1]aponengoh@gmail.com, [2]indriedebbie76@gmail.com , [3]lumantowr@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan pada PT. PLN (Persero) Up3. Metode pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sampel yang digunakan adalah 65 pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software IBM SPSS versi 29. Hasil penelitian ini meunjukan bahwa penempatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa Perusahaan perlu memperhatikan penempatan kerja dan pengalaman kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan Perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract:

This study aims to identify factors that influence employee Turnover intention at PT.PLN (Persero) Up3 Manado. The sampling method uses a saturated sampling technique, that is, all members of the population are used as samples, the sample used is 65 employees. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of IBM SPSS version 29 software. The results of this study show, that job placement and job satisfaction have a negative and significant influence on turnover intention, while work experience has a positive and significant influence. These findings indicate that companies need to pay

Article History
Received: January 2025
*Review*ed: January 2025
Published: January 2025

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

attention to work placement and work experience in accordance with the company's capabilities and needs to maintain employee loyalty.
Key Words: *Tunover Intention, Job Placement, Work Experience, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era kerja yang modern, organisasi menghadapi tantangan yang memerlukan mereka untuk lebih dari sekadar mencari keuntungan, termasuk dalam mengelola tenaga kerja secara efektif. Isu kritis yang muncul adalah meningkatnya jumlah karyawan yang memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. *Turnover intention* yang tinggi tidak hanya berdampak pada hilangnya pengetahuan dan keahlian karyawan yang berpengalaman, tetapi juga menimbulkan kerugian finansial yang signifikan akibat biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Turnover intention yang tinggi tidak hanya berdampak pada hilangnya pengetahuan dan keahlian karyawan yang berpengalaman, tetapi juga menimbulkan kerugian finansial yang signifikan akibat biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Akhirnya, konsekuensi ini dapat merusak efisiensi tim dan menghalangi keberhasilan tujuan perusahaan. Apriantini (2021) menyatakan *Turnover intention* adalah kecenderungan dimana karyawan secara sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya yang disebabkan oleh ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola karyawannya sehingga niatan untuk pindah kerja tinggi. Menurut Darmayanti et al. (2020) mendefinisikan *Turnover intention* sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. Peneliti terdahulu juga menjelaskan bahwa *Turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan

Pada perusahaan besar seperti PLN yang merupakan perusahaan BUMN khususnya PT PLN (Persero) UP3 Manado, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi tingkat turnover. Namun, sering kali terjadi permasalahan terkait *Turnover intention* atau niat untuk keluar dari perusahaan, yang dapat mengganggu kestabilan dan kinerja organisasi.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 1
Data Jumlah Pegawai Pada Kantor PT PLN (Persero) UP3 Manado

No	Jabatan/Bagian	Jumlah pegawai
1.	Manager UP3	1
2.	Asisten Manager	5
3.	Bagian SAR PP	10
4	Bagian Keuangan dan Umum	6
5.	Bagian Konstruks	7
6.	Bagian Perencanaan	6
7.	Bagian Jaringan	20
8.	Bagian Transaksi Energi Listrik	5
9.	Bagian Pengadaan	3
10.	Bagian K3L dan KAM	2
	Total	65

Sumber: Data dari PT PLN (Persero) UP3 Manado, 2024

Tabel diatas menunjukkan data jumlah pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Manado, dimana Manager 1 orang, Asisten Manager 5 orang, Bagian SARPP 10 orang, Bagian Keuangan dan Umum 6 orang, Bagian Konstruksi 7 orang, Bagian Perencanaan 6 orang, Bagian Jaringan 20 orang, Bagian Transaksi Energi Listrik 5 orang, Bagian Pengadaan 3 orang, Bagian K3L dan KAM 2 orang, sehingga total jumlah pegawai 65 orang.

Pada penelitian di PT PLN (Persero) Up3 Manado dapat diketahui bahwa terdapat berbagai posisi atau penempatan kerja yang bervariasi tergantung pada tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan di setiap jabatan tersebut. Pada penelitian ini terjadi fenomena pelanggaran tata tertib dan munculnya keinginan pindah kerja (turnover intention) Yang terjadi di PT PLN (Peresero) Up3 Manado beberapa karyawan mengeluhkan masalah mulai dari Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian, minat dan lingkungan yang tidak nyaman atau penempatan yang jauh dengan tempat tinggal dan jauh dengan keluarga seringkali menimbulkan stres sehingga dapat meningkatkan turnover intention. Pengalaman kerja yang buruk seperti kurangnya kesempatan untuk berkembang juga dapat menimbulkan turnover intention. Dan kepuasan kerja juga memiliki dampak langsung terhadap *Turnover intention* seperti hubungan antar karyawan kesempatan pengembangan diri dan fasilitas jika tidak memadai maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan serta menimbulkan niat untuk berhenti atau turnover intention.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengalaman kerja yang kurang memadai atau kurang mendapatkan kesempatan untuk berkembang dapat menurunkan rasa puas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak diberi kesempatan untuk berkembang atau mendapatkan tantangan baru mungkin merasa stagnan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Larastrini (2019) mengungkapkan pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention

Kepuasan kerja adalah faktor yang sangat mempengaruhi turnover intention. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi gaji, fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja maupun hubungan dengan atasan, cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan lebih kecil kemungkinan untuk berniat keluar. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kondisi kerja atau manajemen dapat memperburuk *Turnover intention* dan meningkatkan kemungkinan kehilangan talenta yang berharga bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan Fauzi (2022) mengatakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor *tunrover intention*

Pada penjelasan dan permasalahan yang ada diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap *Turnover intention* PT. PLN (Persero) UP3 Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap turnoverintentionpada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada PT .PLN (PERSERO) UP3 Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Hal ini menekankan pentingnya mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem- sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi Tinangon, Kojo and Tawas (2019).

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Penempatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2019), Penempatan kerja adalah menempatkan posisi pekerjaan yang tepat untuk seseorang, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja. Risnawati (2019), menurut Trisnawati penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pada posisi yang tepat dalam Organisasi dengan demikian, dapat diringkas bahwa penempatan karyawan merupakan langkah setelah seleksi yang bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang cocok berdasarkan kemampuan mereka, yang akan berpengaruh positif terhadap motivasi dan peningkatan kinerja mereka.

Pengalaman Kerja

Menurut Wariati (2015), Pengalaman kerja merujuk pada keahlian, kapasitas, dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui peran-peran pekerjaan sebelumnya, yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tanggung jawab di posisi mereka dengan lebih efektif.

Kepuasan Kerja

Wibowo (2015) Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan individu yang merasakan kepositifan terhadap pekerjaan mereka serta kondisi lingkungan di mana mereka bekerja. Sedangkan Davis dalam Mangkunegara (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mencakup emosi yang mendukung atau menentang terkait dengan pekerjaan seseorang.

Turnover Intention

Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali Lompoliu (2020). Deswarta et al. (2021): *Turnover intention* adalah hasrat yang muncul dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasrat ini biasanya didorong oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan sebagainya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Noviola S.Y Sundah, Merinda H. CH. Pandowo, Debry C.A Lintong (2024) dengan judul Analisis Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Dan Kelelahan Emosional, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Aermadidi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi. Hasil dari penelitian ini yaitu penempatan kerja, beban kerja, dan kelelahan emosional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja serta kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi disarankan untuk selalu memperhatikan penempatan kerja yang

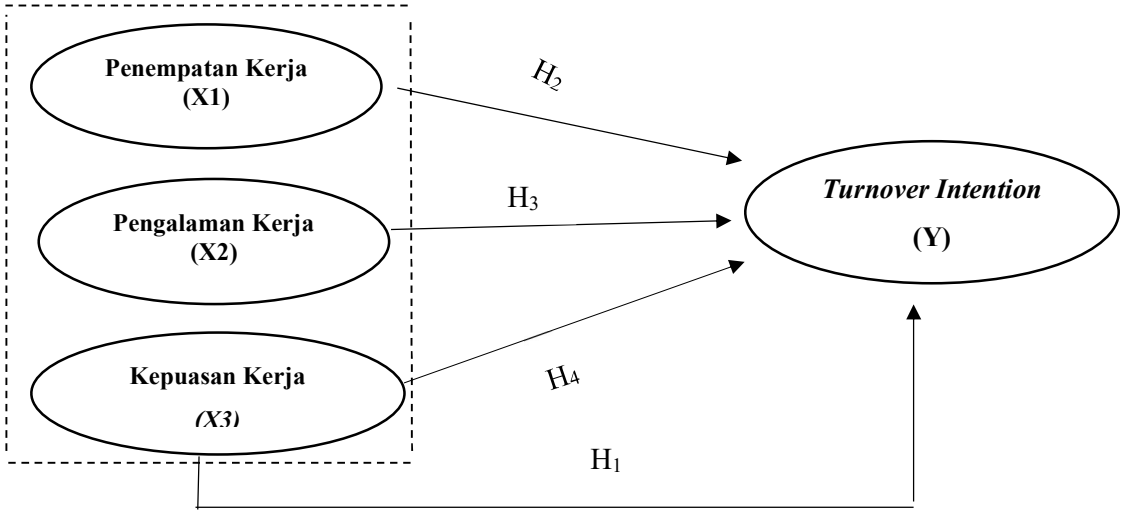
MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

sesuai keahlian dan beban kerja yang tidak berlebihan serta kelelahan emosional karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan berprestasi dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Achmad Fauzi, Annisa Suci Wulandari, Della Restu Cahyani, Nia Nurfitri, Nila Khairani, Ramara Deva, Silvia Nursafitri (2022) dengan judul Pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Tujuan penelitian mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya, yang dikenal sebagai niat untuk berpindah atau Turnover Intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan keinginan untuk berpindah pekerjaan, Stres di tempat kerja berdampak langsung pada keinginan untuk pindah pekerjaan; dan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersamaan mempengaruhi kecenderungan seorang karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Irma Yuni Saputri, Fatiya Halum Husna (2022) dengan *The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Turnover intention in Millenial Generation Employees Fenomena*. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari perilaku kewarganegaraan organisasional pada keinginan untuk pindah kerja di kalangan generasi milenial. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi studi lain yang ingin mengeksplorasi hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasional dan keinginan untukpindah kerja, terutama di antara generasi milenial.

Model Penelitian



MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis dipakai guna mengkaji kondisi objek yang alamiah untuk memperoleh data yang lebih mendalam. Penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan desain penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan serta menyampaikan mengenai fenomena Pengaruh Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado dan menunjukkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017), definisi populasi merujuk pada kelompok dengan ciri-ciri tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk analisis dan penyusunan kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang ditargetkan terdiri dari 65 karyawan tetapdi PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Menurut (Sugiono (2017) sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel sendiri merupakan bagian kecil dari sebuah populasi yang digunakan untuk memperoleh data. Sampel baik merupakan sampel yang bisa mewakili jawaban sebanyak- banyaknya karakteristik dari sebuah populasi. Arikunto (2017) mengatakan apabila populasinya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Namun jika populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Dalam penelitian ini populasinya hanya 65 karyawan, maka penulis mengambil semua populasi untuk menjadi sample.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan dua varietas data: primer dan sekunder. Data primer diambil secara langsung dari responden sebagai sumber utamanya. Metode pengumpulan data ini melibatkan penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap di PT. PLN (Persero) UP3 Manado sebagai cara untuk mendapatkan informasi langsung. Di sisi lain, data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) menekankan bahwa proses mendapatkan data adalah langkah krusial dalam suatu penelitian untuk mencapai tujuan pengumpulan data yang relevan. Teknik yang diterapkan dalam studi ini mencakup observasi dan penggunaan kuesioner.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji reliabilitas berfungsi untuk memastikan alat penelitian yang digunakan teruji dan dapat dipercaya sehingga hasil penelitian dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Program et al., 2019) tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antar kesalagan pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas atau independen. Uji multikolinieritas yaitu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang satu dengan yang lain yang diukur memiliki hubungan linier. Keputusan pengujianpada uji ini adalah disebut linier apabila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10.

Uji Heteroskadasitas

Uji heterokedastisitas dipergunakan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan variasi residu antar observasi dalam model regresi. Jika sisa variasi antar observasi konstan atau sama, maka model dikatakan menunjukan homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode yang dipakai untuk mengeksplorasi pengaruh simultan dari tiga atau lebih variabel independen, yaitu X1 sebagai Penempatan Kerja, X2 yang melambangkan Pengalaman Kerja, dan X3 yang menunjuk pada Kepuasan Kerja, terhadap satu variabel dependen, dalam hal ini adalah Turnover Intention:

$$Y = a + b1X_1 + b2X_2 + b3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= *Turnover intention* (variabel dependen)
A	= Konstanta
b1-b3	= Koefisien regresi
X1-X3	= Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasaan Kerja
e	= Tingkatan *error*

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji Staristik F)

Uji statistik F pada intinya menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat kesalahan 5% (α = 0,05). Jika independensi juga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau jika hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2018).

Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji Statistik T)

Menurut Ghozali (2018), "uji t-statistik pada hakikatnya menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan kriteria: Jika nilai signifikan ≥ 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)".

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa "R^2 (koefisien determinasi) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan suatu model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R2 adalah antara 0 sampai 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validasi

Variabel	Korelasi			
	Statement Items	R-Tabel	R-Hitung	Status
Penepatan kerja (X1)	XI.1	0,3173	0.661	
	XI.2	0,3173	0.797	VALID
	XI.3	0,3173	0.745	
Pengalaman kerja (X2)	x2.1	0,3173	0.512	
	x2.2	0,3173	0.774	VALID
	x2.3	0,3173	0.701	
Kepuasan kerja (X3)	X3.1	0,3173	1.000	
	X3.2	0,3173	1.000	VALID
	X3.3	0,3173	1.000	
	X3.4	0,3173	1.000	
Turnover intention (Y)	Y.1	0,3173	0.512	VALID
	Y.2	0,3173	0.729	
	Y.3	0,3173	0.632	
	Y.4	0,3173	0.689	
	Y.5	0,3173	0.708	

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan tabel R hitung menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner masing-masing memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	N of Items
Penepatan kerja (X1)	.628	3
Pengalaman kerja (X2)	.620	3
Kepuasan kerja (X3)	.670	5

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

.

Berdasarkan diatas hasil uji reliabilitas instrumen penempatan kerja dengan total 3 item didapatkan nilai Cronbach Alpha 0,628. Selanjutnya intrumen pengalaman kerja dengan total 3 item didapatkan nilai Cronbach Alpha 0, 620. instrumen kepuasan kerja dengan total 4 item didapatkan nilai Cronbach Alpha 0,875. Instrumen *Turnover intention* dengan total 5 item didapatkan nilai Cronbach Alpha 0,670. Menurut Anastasia dan Urbina (1997) uji reliabilitas dinyatakan berhasil apabila nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahw keempat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04370628
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.051
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)c		.200

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil uji normalitas kolmogovo-smirnov test menunjukan bahwa nilai signifikan 0,200 > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

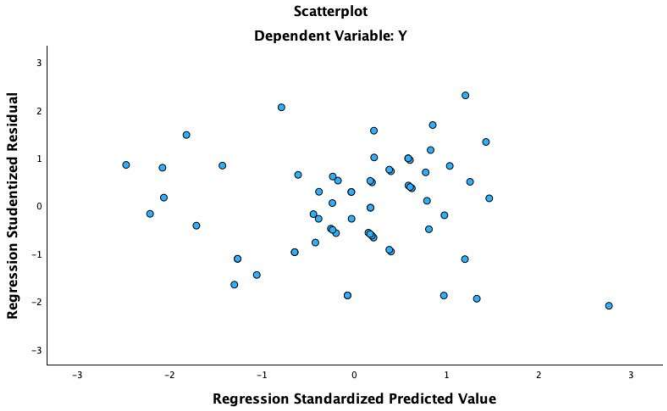
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearitas Statistic	
		Tolerance	VIF
1	X1	.945	1.059
	X2	.945	1.058
	X3	.998	1.002

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

Hasil uji multikolinieritas menunjukan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Tolerance* >0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau lolos uji multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskadasitas



Gambar 1. Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

Dari hasil pengujian yang terlihat dalam gambar diatas, dilihat bahwa titik-titik tersebut secara acak dan tidak membentuk pola yang jalas. Selain itu, penyebaran titik-titik data terjadi diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	29.858	3.475		8.593	<.001
	X1	-.567	.167	-.237	-3.386	.001
	X2	.311	.113	.187	2.744	.008
	X3	-1.299	.122	-.747	-10.682	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

Hasil uji regresi linier berganda dapat ditejemahkan ke dalam bentuk persamaan garis regresi sebagai berikut:

Y= 29.858 - 0,567 + 0.311 - 1.299+ e

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variable bebas dan variable terikat, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai B (konstanta) yaitu 29,858 dengan hubungan yang menunjukkan positif. Ini menjelaskan bahwa jika variabel independent Penempatan kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja (X1, X2 dan X3 sama dengan nol), maka skor turnover intention(Y) nilainya sebesar 29,858
2. Penempatan kerja (X1), memiliki nilai koefisien regresi -0,567 dengan nilai hubungan positif. Hal ini menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan 1 unit pada Penempatan kerja (X1), maka akan menunjukan nilai *Turnover intention* (Y) sebesar 0,567, dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan
3. Pengalaman Kerja (X2), memiliki nilai 0,311 dengan nilai hubungan positif. Hal ini menjelaskan bahwa jika ada peningkatan 1 unit di Pengalaman Kerja (X2) itu akan meniunjukan nilai *Turnover intention* (Y) sebesar 0,311 dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya tetap ada.
4. Kepuasan kerja (X3), memiliki nilai koefisien regresi -1,299 dengan nilai hubungan negatif . Hal ini menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan 1 unit pada kepuasan kerja (X3), maka akan menunjukan nilai *Turnover intention* (Y) sebesar 1,299 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t(Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.858	3.475		8.593	<.001
	X1	-.567	.167	-.237	-3.386	.001
	X2	.311	.113	.187	2.744	.008.
	X3	-1.299	.122	-.747	-10.682	<.001

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

1. Penempatan Kerja (X1) diketahui memiliki nilai T -3.386 Sig 0,001 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1) memiliki nilai negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention(Y)
2. Pengalaman Kerja (X2) diketahui memiliki nilai T 2,744 dan Sig 0,008, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap Turnover Intention(Y)
3. Kepuasan Kerja (X3) diketahui memiliki nilai T -10,682 dan Sig 0,001, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention(Y)

Uji Signifikan Simultan (F)

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.316	3	172.772	51.797	<.001b
	Residual	203.468	61	3.336		
	Total	721.785	64			

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

Nilai F hitung sebesar 51.797 > F tabel sebesar 2,75 Dengan nilai signifikansi sebesar <0,,001 (<0,05). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y).

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847	.718	1.82635	.718

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R2 yaitu 0,718. Hal ini menunjukkan variabel penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi terhadap perubahan skor *Turnover intention* pegawai 71,8%, sementara 39,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang tidak diperiksa dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan variabel Penempatan Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji hipotesis T yang dilakukan variabel penempatan kerja (X1) memiliki nilai T -3.386 Sig 0,001 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1) memiliki nilai negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention(Y). Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif sesuai keterampilan maka semakin rendah tingkat *Turnover intention* pada karyawan..Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tabrizia Butsainah Almatina dan Sulastri Irbayuni (2020) Sebagaimana yang telah dilakukan pada studi ini diperoleh hasil yakni penempatan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan berkenaan dengan *Turnover intention* karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto.

Hasil penelitian menunjukkan variabel Pengalaman Kerja (X2) memilliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji hipotesis T yang dilakukan variabel pengalaman kerja (X2) diketahui memiliki nilai T 2,744 dan Sig 0,008, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap Turnover Intention(Y). Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin rendah *Turnover intention* pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mashanafi & Putranta (2023) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention. Penelitian Dery et al. (2017) juga mendukung penelitian ini dengan menyatakan pengalaman kerja yang positif dapat mencegah karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 14 no. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil penelitian menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (X3) memilki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji hipotesis T yang dilakukan variabel kepuasan kerja (X3) diketahui memiliki nilai T -10,682 dan Sig 0,001, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention(Y). Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (turnover intenion). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clairine A. Mangumbahang, Rita Taroreh dan Indrie Palandeng (2023) Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intetion. Hasil yang di dapatkan dari penelitian skripsi ini memperhatikan hal seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja agar dapat meminimalisir *Turnover intention* di PT Pelangi Sulut.

Hasil penelitian menunjukkan variabel penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. berdasarkan hasil uji hipotesis F ditemukan hasil analisis yng menunjukkan nilai F hitung sebesar 51.797 > F tabel sebesar 2,75 Dengan nilai signifikansi sebesar <0,,001 (<0,05), mengindikasikan bahwa ketiga variabel, yaitu penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2) , dan kepuasan kerja (X3) secara simultan bepengaruh terhadap *Turnover intention* (Y). Penelitian serupa yang dilakukan oleh I made Bagus Githa Wijaya (2019) menjelaskan bahwa Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT.PLN (Persero) Up3 Manado" dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja, Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT.PLN (Persero) Up3 Manado.
2. Penempatan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT.PLN (Persero) Up3 Manado.
3. Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT.PLN (Persero) Up3 Manado.
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT.PLN (Persero) Up3 Manado.

Saran

1. Bagi PT. PLN (Persero) Up3 Manado disarankan untuk lebih meningkatkan evaluasi secara berkala dan melakukan penyesuaian jika diperlukan dengan tujuan mendistribusikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan ketrampilan, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan merasa puas dengan pekerjaan yang di dasari oleh informasi analisis pekerjaan. Selain itu kembangkan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mendukung pertumbuhan karier sehingga mengurangi *Turnover intention* dan meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.
2. Bagi peneliti selanjutnya, Lakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan metode campuran, yaitu kombinasi antara kuantitatif dan kualitatif, untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi turnover intention. Pertimbangkan juga untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan berbagai industri atau lokasi yang berbeda, agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan perspektif yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. urnal Emas, 2(2), 71-81.

Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 134-148.

Deswarta, Deswarta, Masnur, and Adil Mardiansah. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover IntentionPerawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru." E-Bisnis Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis14 (2): 58–63. https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., Pengaruh, V. P. K., Insecurity, J.,Stress, J., Insecurity, D. I. O. T. T. I. K. P. P. G. M. I. P. M. T. E. O. J., & Inti, A. O. C. O. E. T. I. A. P. G. M. (2020). Pengaruh Job Security, Job Stress, Iklim Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Lengkong... 554 Jurnal EMBA, 8(1), 554–564

Mathis, R.L. dan John H. Jackson. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*). Salemba Empat, Jakarta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Tinangon, H., Kojo, C., & Tawas, H. N. (2019). Perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap di kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *7*(4).

Wariati, N., & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal wawasan manajemen*, *3*(3), 217-228.

Wibowo, 2015. Manajemen Kinerja Edisi Kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.