

ABSTRAK

Dampak *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Dan Implikasinya Pada *Employee Performance* Karyawan PT.Bussan Auto Finance Cabang Bengkulu

Oleh :
Serly Putri Purnama¹
Eti Arini, SE.M.M²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job satisfaction terhadap employee performance, pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention, serta pengaruh turnover intention terhadap employee performance pada karyawan PT Bussan Auto Finance Cabang Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dan teknik purposive sampling terhadap 49 responden dari populasi 63 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance dengan koefisien jalur sebesar 0,334 (T-statistics 2,414; P-value 0,016), sehingga H1 dinyatakan diterima. Namun demikian, job satisfaction justru ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien jalur sebesar 0,637 (T-statistics 7,224; P-value 0,000), berlawanan arah dengan H2 yang menghipotesiskan pengaruh negatif, sehingga H2 dinyatakan ditolak. Demikian pula, turnover intention ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance dengan koefisien jalur sebesar 0,477 (T-statistics 3,793; P-value 0,000), berlawanan arah dengan H3 yang menghipotesiskan pengaruh negatif, sehingga H3 juga dinyatakan ditolak.

Temuan arah positif pada H2 dan H3 ini sejalan dengan sejumlah studi yang menunjukkan bahwa hubungan turnover intention dengan kinerja dapat berubah arah tergantung kondisi tertentu, seperti sikap karyawan terhadap perubahan organisasi dan tahap niat keluar yang belum sampai pada pencarian kerja aktif (Bui et al., 2024). Penelitian ini menyimpulkan bahwa job satisfaction berperan penting dalam menjelaskan variasi employee performance dan turnover intention pada karyawan PT Bussan Auto Finance Cabang Bengkulu, meskipun arah pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention serta turnover intention terhadap employee performance tidak sejalan dengan hipotesis awal, sehingga memerlukan kajian lebih lanjut mengenai kondisi spesifik yang melatarbelakangi temuan tersebut.

Kata Kunci: Job Satisfaction, Turnover Intention, Employee Performance, SEM-PLS

ABSTRACT

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION AND ITS IMPLICATIONS FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AMONG EMPLOYEES OF PT BUSSAN AUTO FINANCE BENGKULU BRANCH

By:

Serly Putri Purnama¹

Eti Arini²

This study aimed to analyze the effect of job satisfaction on employee performance, the effect of job satisfaction on turnover intention, and the effect of turnover intention on employee performance among employees of PT Bussan Auto Finance, Bengkulu Branch. This study employed a quantitative method using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) and purposive sampling involving 49 respondents from a population of 63 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 4.

The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.334 (T-statistics = 2.414; P-value = 0.016), indicating that H1 was accepted. However, job satisfaction was also found to have a positive and significant effect on turnover intention, with a path coefficient of 0.637 (T-statistics = 7.224; P-value = 0.000). This finding was contrary to H2, which hypothesized a negative effect; therefore, H2 was rejected. Similarly, turnover intention had a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.477 (T-statistics = 3.793; P-value = 0.000), contrary to H3, which hypothesized a negative effect; thus, H3 was rejected. The positive directions found for H2 and H3 are consistent with several studies indicating that the relationship between turnover intention and performance may vary depending on certain conditions, such as employees' attitudes toward organizational change and the stage of turnover intention, particularly when employees have not yet actively sought alternative employment (Bui et al., 2024). This study concludes that job satisfaction plays an important role in explaining variations in employee performance and turnover intention among employees of PT Bussan Auto Finance, Bengkulu Branch. However, the directions of the effects of job satisfaction on turnover intention and turnover intention on employee performance were inconsistent with the initial hypotheses, indicating the need for further investigation into the specific conditions underlying these findings.

Keywords: *job satisfaction, turnover intention, employee performance, SEM-PLS*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan, karena kemajuannya bergantung pada peran yang dimainkan oleh para karyawannya. Tantangan yang dihadapi perusahaan saat ini dan di masa depan adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, inovatif, dan kreatif. Lebih jauh lagi, sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, karena mereka adalah kekuatan pendorong di balik kesuksesan perusahaan dan pencapaian tujuannya dengan mengembangkan perusahaan untuk memenuhi beragam kebutuhan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan, memastikan kombinasi pengetahuan dan keterampilan untuk daya saing yang tinggi.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Mereka adalah kekuatan pendorong utama di balik setiap aktivitas perusahaan, seperti memastikan kelancaran produksi, administrasi, dan pengolahan. Penekanan pada faktor karyawan dalam sebuah perusahaan bukan berarti faktor lain tidak penting. Berbagai faktor yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan saling mendukung dan melengkapi, atau dengan kata lain, bersinergi satu sama lain. Karyawan yang terampil dan sangat kompetitif sangat penting bagi setiap perusahaan, karena perusahaan tidak dapat berkembang tanpa karyawan yang berkualitas. Salah satu cara bagi perusahaan untuk mengembangkan karyawan yang berkualitas dengan

keunggulan kompetitif adalah melalui peningkatan pengetahuan dan iklim yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusiasme tinggi.

Mobilisasi, perencanaan, pengawasan, dan penempatan staf merupakan kegiatan penting bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memahami kebutuhan karyawan untuk memastikan semua kegiatan dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk berkinerja optimal. Dengan kata lain, perusahaan memahami perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan untuk bekerja secara optimal dengan perusahaan guna memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan saling bergantung satu sama lain.

Job Satisfaction Merujuk pada kondisi afektif positif yang dirasakan karyawan akibat penilaian mereka terhadap pengalaman kerja secara keseluruhan, termasuk ekspektasi dengan kenyataan. Ini mencakup sikap emosional positif atau negatif terhadap unsur pekerjaan seperti remunerasi, hubungan antar kolegal, kepemimpinan, dan kondisi kerja. Penelitian mutakhir menekankan bahwa kepuasan kerja adalah derajat kesenangan karyawan terhadap tugas, keluaran kerja, serta dukungan seperti jenjang karir dan keseimbangan hidup kerja. (Mustafa-Sadiku, 2025) mendefinisikan *Job Satisfaction* sebagai tingkat di mana karyawan merasa bahagia dan terpenuhi dalam posisi mereka, melibatkan respons emosional positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Karakteristiknya mencakup sifat pekerjaan, remunerasi, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja secara umum. Kepuasan ini memprediksi peningkatan

produktivitas dan komitmen, sementara rendahnya kepuasan menyebabkan turnover lebih tinggi dan produktivitas rendah.

Secara multidimensi, *Job Satisfaction* terbagi menjadi faktor motivator (seperti pengakuan dan prestasi) dan faktor higiene (seperti aturan organisasi dan fasilitas), sesuai teori dua faktor yang tetap aktual. Aspek ini menyoroti bukan hanya aspek finansial, namun juga kesejahteraan mental dari kesesuaian lingkungan kerja dengan aspirasi pribadi. Karyawan yang berpuas diri menunjukkan loyalitas lebih tinggi dan efisiensi kerja unggul, sedangkan ketidakpuasan memicu penurunan motivasi (Winarso, 2022). Elemen penentu utama meliputi kompensasi (faktor dominan), dukungan keseimbangan kehidupan kerja, apresiasi, iklim perusahaan, dan prospek pengembangan, dari analisis survei global 2023. Di Indonesia, indikator penting seperti hubungan rekan kerja, pengawasan, upah, sifat tugas, dan promosi berdampak positif pada kinerja. Ketidakharmonisan faktor-faktor ini memicu intensitas keluar, relevan bagi karyawan finance dengan target beban di PT. Bussan Auto Finance.

Job Satisfaction mencakup aspek psikologis, fisiologis, serta eksternal yang membentuk perspektif karyawan terhadap tanggung jawab dan situasi kerja mereka. Karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi biasanya menunjukkan loyalitas lebih besar, produktivitas optimal, dan peran aktif dalam mewujudkan sasaran organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja berpotensi memicu timbulnya ketidakhadiran, tingkat pergantian karyawan, serta kemerosotan kinerja secara keseluruhan (Winarso, 2022). Elemen krusial seperti keselarasan antara kehidupan kerja dan pribadi, kebebasan dalam menjalankan tugas, serta bimbingan dari pimpinan turut

membentuk tingkat kepuasan ini. Di masa pasca-pandemi, opsi kerja fleksibel seperti model kerja jarak jauh semakin dominan sebagai pendorong kepuasan, karena menawarkan kendali lebih luas atas waktu dan pendekatan kerja. Studi kontemporer menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja bukan sekedar reaksi emosi instan, melainkan penilaian berkesinambungan yang dipengaruhi oleh iklim organisasi dan norma budaya setempat. Khusus di wilayah Asia seperti Indonesia, prioritas pada kohesi tim dan jaminan pekerjaan sering kali mengalahkan organisasi pada kesuksesan pribadi (Winarso, 2022).

Job Satisfaction sering dikaitkan dengan kerangka teori seperti Teori Dua Faktor dari Herzberg, yang membedakan faktor higienis (misalnya gaji serta kondisi kerja) sebagai pencegah ketidakpuasan, dan faktor motivator (seperti penghargaan serta pengakuan) sebagai peningkat kepuasan. Dalam penelitian terkini, konsep ini terintegrasi dengan dinamika inovasi kerja serta upaya retensi di sektor dengan tekanan intens. Contohnya, pada industri keuangan seperti PT. Bussan Auto Finance, kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan antara dorongan kerja dan pencapaian kinerja, sehingga mengurangi niat keluar yang dipicu oleh beban tugas berat. Pengukuran kepuasan kerja umumnya memanfaatkan alat seperti survei yang menangkap dimensi afektif (emosi) dan kognitif (penilaian rasional), guna menghasilkan pandangan menyeluruh. Pemahaman mendalam tentang hal ini memungkinkan organisasi menyusun pendekatan strategi untuk kesejahteraan karyawan, yang berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan secara berkelanjutan.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 2 Januari 2026 kepada pihak PT Bussan Auto Finance cabang Bengkulu, saat ini perusahaan mempekerjakan 63 orang karyawan yang mencakup divisi seperti pemasaran (penjualan mobil/motor), operasional kredit, penagihan (penagihan), sumber daya manusia, IT, keuangan/akuntansi, serta manajemen risiko.

Turnover Intention dapat diartikan sebagai kecenderungan atau keinginan karyawan untuk secara sukarela keluar dari pekerjaan atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Ahmad Saufi., 2023), *Turnover Intention* adalah niat sukarela karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, yang dipengaruhi oleh faktor seperti reputasi organisasi, work-life balance, job opportunity, dan rendahnya *Job Satisfaction* sebagai mediator utama; semakin rendah kepuasan kerja, semakin tinggi niat keluar. Variabel ini secara luas diakui sebagai prediktor paling kuat terhadap terjadinya turnover karyawan yang sebenarnya (Mobley., 1977; diperkuat oleh penelitian-penelitian terkini). (Novianti & Fuadiputra, 2021) juga menambahkan, *Turnover Intention* adalah tahap awal dari actual turnover, yang kuat diprediksi oleh perceived organizational support dan job embeddedness, terutama di sektor hospitality dan finance Asia.

Turnover Intention terjadi melalui proses yang bertahap, dimulai dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan secara terus-menerus, kemudian munculnya pikiran untuk berhenti bekerja, dilanjutkan dengan pencarian pekerjaan lain, hingga pertimbangan mengenai keuntungan dan kerugian apabila karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi. Beberapa faktor yang mendorong munculnya *Turnover Intention* antara lain rendahnya tingkat *Job Satisfaction* yang berkaitan

dengan gaji, penghargaan, dan pengawasan atasan, tingginya stres kerja, rendahnya komitmen terhadap organisasi, adanya persepsi ketidakadilan, serta tersedianya peluang kerja di luar organisasi.

Pada sektor multifinance seperti PT. Bussan Auto Finance, *Turnover Intention* cenderung semakin tinggi akibat tekanan pencapaian target pembiayaan di tengah kondisi ekonomi daerah yang tidak stabil, risiko kolektibilitas nasabah, serta sistem bonus yang tidak menentu. Hal ini sejalan dengan pernyataan informan yang menyampaikan bahwa beberapa rekan kerja sering membicarakan kemungkinan untuk pindah ke perusahaan lain atau kembali bekerja di kota besar. Penelitian-penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa *Turnover Intention* bersifat dinamis dan dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti work-life balance dan organizational support, dengan pengukuran yang umumnya menggunakan instrumen standar seperti *Turnover Intention Scale* yang terdiri dari tiga hingga enam item pernyataan.

Dalam konteks Indonesia, khususnya pada karyawan Generasi Y dan Generasi Z yang banyak bekerja di sektor keuangan, faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan kesempatan promosi karier cenderung lebih dominan dibandingkan faktor intrinsik. Oleh karena itu, niat untuk keluar dari organisasi relatif mudah muncul ketika harapan karyawan terhadap pekerjaan tidak terpenuhi. Secara keseluruhan, *Turnover Intention* tidak hanya menimbulkan biaya langsung bagi perusahaan, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru yang dapat mencapai 150–200 persen dari gaji tahunan, tetapi juga berdampak tidak langsung berupa penurunan *Employee Performance* akibat menurunnya motivasi kerja,

hilangnya pengetahuan organisasi, serta melemahnya semangat dan kinerja tim. Dengan demikian, *Turnover Intention* menjadi variabel yang penting untuk dianalisis sebagai penghubung antara *Job Satisfaction* dan kinerja karyawan di PT. Bussan Auto Finance Cabang Bengkulu.

Dalam era globalisasi dan ekonomi digital, Indonesia menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, meskipun pertumbuhan PDB pada kuartal pertama 2025 mencapai 4,9% dengan proyeksi rata-rata 4,8% pada periode 2025–2027 yang didukung kebijakan makroekonomi yang relatif kuat. Sektor keuangan berperan strategis dalam pembiayaan usaha, penciptaan lapangan kerja, dan investasi, sejalan dengan kebijakan deregulasi, reformasi perdagangan, serta pembentukan dana abadi Danantara sesuai arah RPJMN 2020–2024 yang diperpanjang hingga 2025. Pada tingkat daerah, Provinsi Bengkulu yang bertumpu pada sektor pertanian dan pertambangan sangat bergantung pada sektor keuangan dalam mendukung usaha kecil dan menengah serta ketenagakerjaan. PT Bussan Auto Finance (BAF) sebagai perusahaan pembiayaan otomotif di Bengkulu menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas karyawan, yang ditandai penurunan disiplin kerja sekitar 10% karyawan dan adanya kesenjangan antara target pembiayaan tinggi dengan kondisi kerja di lapangan, sehingga mendorong meningkatnya *Turnover Intention* akibat rendahnya kepuasan kerja

(Robbins & Judge 2017:28) mendefinisikan *Employee Performance* sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan individu sesuai tanggung jawab yang ditugaskan organisasi. Ini mencakup dimensi seperti pengetahuan kerja,

inisiatif, kreativitas, kerjasama, dan pengembangan diri, yang dievaluasi melalui skala self-report seperti Job Performance Indicator (JPI). (Vuong & Nguyen, 2022) menambahkan, *Employee Performance* sebagai proses evaluasi kerja seseorang untuk keputusan manajemen yang adil, melibatkan pengumpulan, analisis, dan dokumentasi kontribusi karyawan terhadap bisnis. Ini menunjukkan hubungan positif antara evaluasi performance dan motivasi karyawan, di mana sistem evaluasi yang baik meningkatkan inspirasi dan keselarasan dengan tujuan organisasi. Dalam konteks keberlanjutan, performance terkait kepemimpinan berkelanjutan yang memengaruhi komitmen karyawan. Sementara (Issa 2024) menjelaskan *Employee Performance* sebagai cara karyawan menyelesaikan tugas yang ditugaskan, mencakup efektivitas, kualitas, dan efisiensi produksi. Ini memengaruhi persepsi nilai karyawan bagi organisasi, dengan metrik seperti produktivitas tenaga kerja. Performance mencakup kualitas, kuantitas, pengetahuan, dan inventiveness dalam aktivitas yang sesuai kewajiban, bergantung pada kepuasan kerja, kompensasi, dan kemampuan pribadi.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Eko Oktara Pratama selaku karyawan PT. Bussan Auto Finance Cabang Bengkulu pada tanggal 2 Januari 2026, bahwa karyawan pernah mengalami atau menyaksikan beberapa rekan kerja yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan akibat rendahnya kepuasan kerja, seperti beban target yang tinggi, kompensasi yang dirasa kurang kompetitif dibandingkan perusahaan multifinance lain, serta kurangnya kesempatan promosi dan pengembangan karir di cabang daerah seperti Bengkulu. Beliau menyatakan bahwa dalam dua tahun terakhir, setidaknya ada beberapa

kasus resignasi di cabang tersebut, yang dipicu oleh faktor-faktor seperti tekanan kerja lapangan yang intensif dan ketidakseimbangan work-life balance, meskipun secara pribadi beliau masih bertahan karena rasa loyalitas terhadap perusahaan. Wawancara ini mengungkap bahwa *Turnover Intention* cukup menjadi isu latent di kalangan karyawan lapangan, di mana banyak yang sering membahas peluang kerja alternatif di sektor keuangan lain atau kembali ke kota asal dengan harapan kondisi kerja yang lebih baik. Hal ini semakin relevan mengingat sektor multifinance Indonesia menghadapi tantangan daya beli konsumen yang menurun dan persaingan ketat pada 2025-2026, yang indirectly memengaruhi tekanan pada karyawan untuk mencapai target pembiayaan.

Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan ini tidak hanya berdampak pada meningkatnya niat untuk keluar, namun juga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Menurut keterangan narasumber, karyawan yang merasa tidak puas cenderung menunjukkan penurunan produktivitas dalam mencapai target penjualan dan collection, kurang proaktif dalam mencari nasabah baru, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada konsumen. Beban target yang tinggi tanpa diimbangi dengan sistem kompensasi yang memadai membuat karyawan merasa tertekan dan kehilangan motivasi kerja, sehingga performa mereka tidak optimal.

Selain itu, keterbatasan kesempatan promosi dan pengembangan karir di cabang Bengkulu juga menyebabkan karyawan merasa stagnan dan tidak memiliki prospek jenjang karir yang jelas. Kondisi ini semakin memperburuk kinerja karyawan karena mereka tidak melihat manfaat jangka panjang dari usaha keras

yang mereka lakukan. Karyawan yang berkinerja baik sekalipun merasa tidak dihargai secara proporsional, baik dari segi finansial maupun pengembangan karir, sehingga timbul perasaan kecewa dan frustrasi. Akibatnya, karyawan-karyawan potensial yang sebenarnya memiliki kompetensi tinggi justru memilih untuk mencari peluang yang lebih baik di perusahaan kompetitor yang menawarkan paket kompensasi dan benefit yang lebih menarik.

Fenomena ini menciptakan siklus negatif dimana kepuasan kerja yang rendah menurunkan kinerja karyawan, dan kinerja yang menurun semakin memperkuat niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*). Karyawan yang awalnya masih bertahan meskipun tidak puas, lambat laun akan kehilangan komitmen terhadap organisasi dan mulai aktif mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini diperparah dengan adanya diskusi antar karyawan mengenai ketidakpuasan mereka, yang kemudian menciptakan atmosfer kerja yang kurang kondusif dan dapat mempengaruhi karyawan lain yang awalnya masih memiliki semangat kerja yang baik. Dengan demikian, permasalahan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Bussan Auto Finance Cabang Bengkulu memiliki keterkaitan yang erat dengan tingginya *Turnover Intention* yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bussan Auto Finance cabang Bengkulu, oleh karena itu penelitian ini berjudul “DAMPAK *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN IMPLIKASINYA PADA EMPLOYE

PERFORMANCE KARYAWAN PT.BUSSAN AUTO FINANCE CABANG BENGKULU”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. *Job Satisfaction*: Tingkat kepuasan kerja karyawan PT Bussan Auto Finance cabang Bengkulu masi tergolong rendah karena kompensasi kurang memadai, beban kerja yang masi terbilang tinggi, dan kurangnya pengakuan.
2. *Turnover Intention*: Niat keluar karyawan cukup tinggi akibat ketidakpuasan kerja dan burnout.
3. *Employee Performance*: Kinerja karyawan menurun sebagai dampak dari rendahnya *Job Satisfaction* dan tinggi *Turnover Intention*.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian agar tetap terarah dan dapat dilaksanakan dengan baik, penelitian ini dibatasi hanya pada hubungan antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*, *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*, serta *Turnover Intention* terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Bussan Auto Finance cabang Bengkulu. Penelitian tidak membahas variabel lain di luar ketiga variabel tersebut, seperti faktor eksternal (kondisi ekonomi makro) atau variabel internal lainnya (kepemimpinan, budaya organisasi). Populasi dan sampel hanya mencakup karyawan tetap yang masih aktif bekerja di PT Bussan Auto Finance pada periode pengambilan data tahun 2026, sehingga hasil penelitian hanya

berlaku pada konteks perusahaan tersebut dan tidak digeneralisasikan ke perusahaan pembiayaan lain.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan perumusan masalahnya antara lain sebagai berikut :

1. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh pada *Employee Performance* pada karyawan PT.Bussan Auto Finance cabang Bengkulu ?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Bussan Auto Finance cabang Bengkulu?
3. Apakah *Turnover Intention* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Bussan Auto Finance cabang Bengkulu ?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan Umum penelitian ini yaitu bertujuan untuk menganalisis dampak *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dan implikasinya pada *Employee Performance* guna meningkatkan dan mencapai tujuan PT Bussan Auto Finance cabang Bengkulu.

1.5.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Bussan Auto Finance cabang Bengkulu.

2. Untuk mengetahui apakah *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Bussan Auto Finance cabang Bengkulu.
3. Untuk mengetahui apakah *Turnover Intention* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan PT Bussan Auto Finance cabang Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu :

1. Bagi PT Bussan Auto Finance:

Memberikan masukan praktis bagi manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mengurangi niat keluar (*Turnover Intention*), serta memperbaiki kinerja karyawan melalui kebijakan yang tepat, seperti perbaikan kompensasi, lingkungan kerja, dan program retensi, sehingga mendukung pencapaian target bisnis perusahaan secara lebih efektif.

2. Bagi Peneliti:

Memberikan pengalaman langsung dalam menerapkan ilmu manajemen SDM untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah nyata di perusahaan, sekaligus melatih kemampuan penelitian dan analisis data yang berguna untuk karier mendatang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Menyediakan data empiris terkini dari konteks perusahaan pembiayaan di Bengkulu yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi

untuk penelitian lanjutan di bidang manajemen SDM, khususnya hubungan job satisfaction, *Turnover Intention*, dan *Employee Performance*.

