

ABSTRACT

This study entitled the effect of turnover intention on employee performance through job satisfaction at the Redjoning Bojonegoro Employee Cooperative (KAREB). The purpose of this study was to determine the effect of turnover intention negatively and significantly on the performance of KAREB employees, to determine the effect of turnover intention negatively and significantly on KAREB cooperative job satisfaction, to determine the effect of job satisfaction positively and significantly on the performance of KAREB employees, to find out turnover intention negative and significant effect on employee performance through KAREB cooperative job satisfaction. This research uses quantitative methods with path analysis. With a total sample of 69 respondents.

The results of this study prove (1) turnover intention has a negative and significant effect on employee performance with a t-value of -2,493 with a probability of 0,000. Because $t_{\text{count}} (-2.493) < t_{\text{tabel}} (1.668)$ and significant $t (0,000) < 0.05$. (2) turnover intention has a negative and significant effect on job satisfaction with a tcount of -11.004 with a probability of 0.000. Because $t_{\text{count}} (-11.004) < t_{\text{tabel}} (1,668)$ and significant $t (0,000) < (0.05)$. (3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 7801 with a probability of 0,000 because $t\text{-count} (7,801) > t\text{-table} (1,668)$ and significant $t (0,000) < (0.05)$. (4) turnover intention has a negative and significant effect on employee performance through job satisfaction with a value of F-count 137,931 greater than $F_{\text{table}} 3.14$ and a significant level of $0,000 < 0.05$.

The conclusion of the study is the direct effect of turnover intention (X) on employee performance (Y) of -0,226 and the indirect effect of turnover intention (X) on employee performance (Y) through job satisfaction (Z) as an intermediary of -0,556. this shows that turnover intention directly influences employee performance and job satisfaction as an intermediary, which means turnover intention through job satisfaction has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Turnover Intention, Employee Performance, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KAREB, untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja koperasi KAREB, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KAREB, untuk mengetahui *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja koperasi KAREB. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis jalur. Dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 69 responden.

Hasil penelitian ini membuktikan (1) *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar -2.493 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} (-2.493) < t_{tabel} (1,668)$ dan signifikan $t (0,000) < 0,05$. (2) *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar -11.004 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} (-11.004) < t_{tabel} (1,668)$ dan signifikan $t (0,000) < (0,05)$. (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.801 dengan probabilitas sebesar 0,000 karena $t_{hitung} (7.801) > t_{tabel} (1,668)$ dan signifikan $t (0,000) < (0,05)$. (4) *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai F_{hitung} 137.931 lebih besar dari F_{tabel} 3,14 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan dari penelitian adalah pengaruh langsung *turnover intention* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,226 dan pengaruh tidak langsung *turnover intention* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai perantara sebesar -0,567. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai perantara, yang artinya *turnover intention* melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja