

**ANALISIS PENGARUH KETERLIBATAN  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN**  
(Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**NAOMEI SIMANJUNTAK**  
**NIM. C2A009037**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2013**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Naomei Simanjuntak  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 009 037  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KETERLIBATAN  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN  
(Studi pada PT. Njoja Meneer Semarang)**  
Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 25 April 2013

Dosen Pembimbing,

Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.  
NIP. 19700425 199702 1001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Naomei Simanjuntak  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 009 037  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KETERLIBATAN  
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN**  
(Studi pada PT. Njoja Meneer Semarang)

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 6 Mei 2013**

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
3. Eisha Lataruva, S.E, MM (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Naomei Simanjuntak menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **ANALISIS PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi pada PT. Njoja Meneer Semarang)** merupakan hasil karya atau hasil tulisan saya sendiri. Dengan demikian, saya menyatakan bahwa sesungguhnya dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau menulis ulang dalam bentuk rangkaian kalimat yang merupakan pemikiran atau gagasan atau pendapat orang lain, yang seolah-olah saya akui sebagai hasil karya atau tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya salin atau tulis ulang atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan atau nama penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, maka baik disengaja atau tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar sarjana dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 25 April 2013

Pembuat pernyataan,

(Naomei Simanjuntak)

NIM : C2A 009 037

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto :

*Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah  
dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan  
dan bukan untuk manusia.*

**Kolose 3:23**

*“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi  
kekuatan kepadaku” .....Fil 4:13*

**“Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya”**

**Pengkotbah 3:11a**

Persembahan :

**Kupersembahkan skripsi ini untuk :**

*Mother tersayang*

*Brotha Leo, Sista Lena, Sista Vina*

*All my family n all my friend who supported me*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Njoja Meneer Semarang dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 101 responden. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* dan metode analisis data yang digunakan analisa regresi linear berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,482 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (keterlibatan kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 48,2 %.

Kata kunci: Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*

## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of job involvement and job satisfaction on turnover intention of employees. This research was conducted in PT. Njoja Meneer Semarang to the number of samples set 101 respondents. The method used is Purposive Sampling and method data analysis is used multiple linear regression analysis, using SPSS program.*

*The results of testing hypothesis, shows that job involvement has negative and significant influence on turnover intention of employees and Job satisfaction has negative and significant influence one turnover intention of employees. The results of determination are 0,482 indicates that the capability of independent variables (job involvement and job satisfaction) to explaining the dependent variable (turnover intention) is 48,2%.*

*Key words: Job Involvement, Job Satisfaction, and Turnover Intention*

## KATA PENGANTAR

*Puji Tuhan.....*

Segala puji, hormat, dan mulia penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih, berkat, kemurahan serta penyertaan-NYA dalam proses pengerjaan skripsi ini dari awal, pertengahan, hingga akhirnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi pada PT. Njoja Meneer Semarang)** indah pada waktu-NYA. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah sabar meluangkan waktu dalam membimbing dan memotivasi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Drs. Sutopo, SE selaku dosen wali.



4. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran hidup yang penulis dapatkan selama menempuh perkuliahan.
5. Mba Caecilia Novi Riantika Dewi, S.I.Kom selaku Humas PT. Njoja Meneer yang telah memberikan ijin penelitian, informasi, data penelitian, dan masukan bagi penulis dalam proses pembuatan skripsi ini sehingga penulis dapat melakukan penelitian di PT. Njoja Semarang.
6. Seluruh karyawan PT. Njoja Meneer Semarang yang bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner yang penulis berikan.
7. Mama tercinta Basa Sihombing yang selalu mencurahkan kasih sayang, memberikan nasihat, senantiasa mendoakan, dan menyemangati penulis setiap waktu, yang selalu menyertakan namaku di setiap doanya.
8. Brotha Leo Simanjuntak, Sista Lena Theresia Simanjuntak dan Sista Ervina Agustria Simanjuntak yang selalu menyemangatiku, memberi motivasi dan saran.
9. Teman dekatku Yongki Alexander Tanne yang selalu setia menemaniku dalam proses penyusunan skripsi, selalu memberi dukungan dan motivasi, selalu menghibur dan memberi kritik yang membangun, menemaniku saat dibutuhkan, mendengarkan curhatanku, yang selalu mendoakanku dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat bimbinganku Distya Eki Pavitarani yang selalu konsultasi bareng, Sahabatku Wulan Hapsari yang selalu memberi semangat dan mengajakku

untuk mengurus semua hal di awal, Hetty Maria yang baik ketika ditanyain, Lena Supriati Sihombing saudara kosku, Kak Mona Manurung yang selalu menjawab segala kebingunganku dalam penyusunan skripsi.

11. Sahabat Komselku Dwi Megah Purnamasari, Berlian Swindy ginting, mba Ayu Ajah yang mendoakanku dan memberi dukungan kepadaku.
12. Saudara seimanku Youth Service GBT Alfa Omega Ngesrep yang mendoakanku dan memberi dukungan serta motivasi kepadaku.
13. Sahabat-sahabat Manajemen 2009 Indi, Sasongko, Kiki, Riza, Ernawati, Bob, Fendy, Kevin Pratama, Yobi, Falik, Distya, Intan, Adin, Risa, Adit, Wahyu, yang memberikan kebersamaan dan keceriaan selama masa perkuliahan.
14. Seluruh PMKers FEB UNDIP yang telah banyak memberi arti hidup dan membentuk karakterku menjadi seperti sekarang yang aku merasa sangat bersyukur bisa menjadi bagian dari mereka
15. Kakak, Abang, Adek, teman-teman, dan semua pihak yang belum dapat penulis sebutkan satu per satu. Mereka yang menjadi bagian dalam hidup penulis dan telah senantiasa menyemangati dan mendoakan penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih yang sebesar-besarnya.

Semarang, 25 April 2013

Naomei Simanjuntak

# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	9
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	9
1.4 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	14
2.1.2 Keterlibatan Kerja.....	15
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis .....	23
2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	27
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	27
3.1.1 Variabel penelitian.....	27
3.1.2 Definisi Operasional Variabel .....	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.2.1 Populasi .....	32
3.2.2 Sampel .....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	34
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5 Metode dan Alat Analisis Data .....	36
3.5.1 Metode Analisis Data.....	36
3.5.2 Alat Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	46
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	46

4.2	Gambaran Umum Responden.....	51
4.2.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.2.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
4.2.4	Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
4.3	Analisis Data.....	53
4.3.1	Analisis Data Deskriptif.....	53
4.3.1.1	Keterlibatan Kerja .....	54
4.3.1.2	Kepuasan Kerja .....	56
4.3.1.3	<i>Turnover Intention</i> .....	58
4.3.2	Analisis Data Kuantitatif .....	60
4.3.2.1	Uji Reliabilitas .....	60
4.3.2.2	Uji Validitas .....	61
4.3.3	Uji Asumsi Klasik .....	62
4.3.3.1	Uji Multikolinieritas .....	62
4.3.3.2	Uji Heterokedastisitas .....	63
4.3.3.3	Uji Normalitas .....	65
4.3.4	Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.....	67
4.3.5	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	70
4.4	Pembahasan .....	70
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	76
5.1	Kesimpulan Pengujian Hipotesis Penelitian.....	76
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	77
5.3	Saran.....	78
5.3.1	Implikasi Kebijakan.....	78
5.3.2	Saran Penelitian Yang Akan Datang.....	79
	DAFTAR PUSTAKA .....	81
	LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Njoja Menerr Semarang  
Tahun 2008 s/d 2012
- Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu
- Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Penelitian
- Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia
- Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
- Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja
- Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja
- Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja
- Tabel 4.7 Deskripsi Variabel *Turnover Intention* Karyawan
- Tabel 4.8 Uji Realibilitas
- Tabel 4.9 Uji Validitas
- Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas
- Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
- Tabel 4.12 Uji Regresi
- Tabel 4.13 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Hubungan Kepuasan kerja dengan Perputaran Karyawan

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Njoja Meneer Semarang

Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Gamabr 4.3 Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar 4.4 Uji Normalitas Grafik Normal Plot

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A Surat Keterangan Penelitian

Lampiran B Kuesioner Penelitian

Lampiran C Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

Lampiran D Hasil Olah Data

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Setiap organisasi mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Teknologi produksi, pendanaan, koneksi pelanggan (pemasaran) semuanya dapat dengan mudah untuk ditiru. Dasar-dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru, namun organisasi yang paling efektif mencari cara yang unik untuk menarik, menahan dan memotivasi para karyawannya itulah yang harus selalu dipelajari dan diketahui oleh setiap perusahaan. Di tengah suasana persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa untuk menolong manajer-manajer lini organisasi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya berjalan. Tidak satu pun faktor dalam aktivitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain sumber daya manusia. Organisasi dikelola dan terdiri atas para karyawan. Tanpa karyawan, organisasi tidak akan pernah ada (Simamora, 1996).



Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Witasari, 2009).

Intensi keluar (*turnover intention*) diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan (Witasari, 2009).

*Turnover* yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan moral pada karyawan yang tinggal dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan (Simamora, 1996).

*Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Suartana, 2000, dalam Toly, 2001). Saat ini, tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah yang serius bagi perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dari perusahaan pada karyawan, diantaranya adalah komitmen organisasi, kinerja karyawan, stres kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang rendah. Faktor keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu. Tetapi masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini seperti adanya keterlibatan kerja yang rendah pada diri karyawan mengakibatkan tingginya tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan. Karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Dan pada akhirnya, situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri (Faslah, 2007).

Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikannya sendiri (Robbins dan Coulter, 2007). Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan. Menurut Faslah (2007) ciri-ciri individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang rendah. Dengan adanya keterlibatan kerja, karyawan dapat aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan merasakan pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup. Karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik, melakukan usaha dengan maksimal, bangga dengan perusahaan dan dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga karyawan dapat berkembang.

Menurut Siagian (2003) karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap

negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk memperhatikan kepuasan para karyawannya. Ketatnya persaingan kerja mengharuskan setiap perusahaan dan karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimal, sehingga meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dan perusahaan. Namun demikian, untuk mewujudkan produktivitas kerja, karyawan harus mempunyai kepuasan dalam pekerjaannya dan pada perusahaan. Dengan demikian salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Siagian (2003) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif terhadap pekerjaannya. Dari pengertian tersebut berarti kepuasan kerja mencerminkan gambaran perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Tingkat kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada besarnya perbedaan antara harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan dengan kenyataan-kenyataan yang dirasakan. Apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah daripada apa yang diinginkan, maka akan terjadi ketidakpuasan. Ketidakpuasan dalam kerja yang akan menurunkan produktivitas kerja mengakibatkan situasi yang tidak menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun bagi individu-individu karyawan perusahaan tersebut. Ketidakpuasan akan menimbulkan perilaku agresif dan sebaliknya dapat menimbulkan sikap menarik diri (*turnover*) di kalangan para karyawan dari kontak dengan lingkungan kerjanya. Adapun bentuk-bentuk perilaku agresif seperti melakukan sabotase, dengan sengaja membuat kesalahan

dalam kerja, menentang atasan atau sampai pada aktivitas pemogokan. Sedangkan bentuk-bentuk penarikan diri seperti berhenti bekerja, suka membolos serta perilaku lain yang cenderung menghindari kerja (Wexley dan Yukl, 2007, dalam Gading, 1997).

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan, jika mereka tetap berada di dalam perusahaan, kemungkinan keterlibatan kerja karyawan tersebut rendah dan tidak produktif yang pada akhirnya akan menimbulkan tindakan negatif seperti pencurian, pelayanan yang buruk, adanya desas-desus yang destruktif dan sabotase peralatan kantor yang selanjutnya akan menyebabkan kekacauan, ketegangan dan depresi dalam perusahaan. Kepuasan kerja akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan tidak hanya secara negatif terkait dengan keabsenan dan pengunduran diri, namun organisasi diberi tanggung jawab memberikan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik memberikan penghargaan kepada karyawan agar tidak terjadi tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) yang tinggi dan menuju kepada *turnover* yang sebenarnya (Ali, 2010).

Perusahaan yang diteliti adalah PT. Njonja Meneer yang berlokasi di Jalan Raden Patah No 191-199 Semarang. Data *turnover* yang diperoleh dari PT. Njonja Meneer terdapat pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan**  
**PT. Njonja Meneer Semarang**  
**Tahun 2008 s/d 2012**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan awal tahun</b>	<b>Pensiun</b>	<b>Meninggal</b>	<b>Pindah</b>	<b>Masuk</b>	<b>Jumlah karyawan akhir tahun</b>
2008	821	2	-	3	-	817
2009	817	1	1	1	1	813
2010	813	1	2	4	-	806
2011	806	2	-	1	2	801
2012	801	1	-	1	-	799

Sumber : PT. Njonja Meneer Semarang, 2013

Berdasarkan tabel 1.1 di atas tampak bahwa *turnover* karyawan disebabkan pensiun 7 karyawan, meninggal dunia 3 karyawan dan pindah 10 karyawan. Penelitian ini meneliti karyawan yang pindah ke perusahaan lain. PT. Njonja Meneer merupakan salah satu perusahaan besar yang mempunyai nama di Indonesia, tetapi pada kenyataannya hal tersebut tidak menjamin para karyawannya untuk dapat bertahan di perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat mengindikasikan karyawan memiliki *turnover intention* dan hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu Faslah (2007) yang menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan berkaitan erat dengan keterlibatan kerja dan Witasari (2006) yang menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan juga terkait erat dengan kepuasan kerja. Peneliti menggunakan variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Njonja Meneer karena variabel tersebut sangat signifikan dalam

mempengaruhi *turnover intention*. Faslah (2007) menyatakan bahwa banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam perusahaan yang dapat memicu rasa motivasi yang rendah karena merasa tidak berkembang, dan berdampak pada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan harga diri. Ketika karyawan berada pada posisi tersebut, karyawan cenderung berusaha mencari peluang pekerjaan di perusahaan lain dan pada akhirnya karyawan akan keluar dari perusahaan. Maka keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Tingkat *turnover* yang terjadi pada PT. Njoja Meneer Semarang dapat mengindikasikan seberapa besar tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Artinya jika tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi maka tingkat *turnover* karyawan juga tinggi. Data *turnover* karyawan yang pindah di PT. Njonja Meneer menunjukkan karyawan cenderung mencari peluang pekerjaan yang lain di perusahaan luar. Adanya *turnover intention* pada karyawan dapat berakibat kepada *turnover* karyawan yang sebenarnya dan merupakan masalah yang serius bagi perusahaan karena berdampak negatif bagi kemajuan kinerja dan produktivitas perusahaan. Kurangnya kesempatan promosi, pekerjaan yang kurang menantang, kondisi kerja yang tidak sesuai dengan karyawan, gaji, dan keterlibatan karyawan yang rendah menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan

sehingga karyawan menganggap bahwa dirinya tidak terlalu penting bagi perusahaan dan pada akhirnya karyawan berniat untuk berpindah (Faslah, 2007; Witasari, 2009; Novliadi, 2007; Andini, 2007; Ali, 2010; Mobley, 1986).

Oleh karena itu, permasalahan penelitian yang akan dikaji adalah apakah keterlibatan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Njonja Meneer Semarang. Dengan demikian, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* karyawan .
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

##### **1.3.2.1 Manfaat Teoritis**

- a. Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh faktor keterlibatan kerja dan kepuasan karyawan terhadap *turnover intention* karyawan.



- b. Bagi para peneliti, memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur pengembangan *turnover intention* karyawan di Indonesia.

#### **1.3.2.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat berguna kepada pihak-pihak lain sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah *turnover intention* karyawan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan dimaksudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada Bab II akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran atau model penelitian.

### **BAB III            METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai variabel dan defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dijelaskan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan, serta metode pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan dibahas metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian (sampel).

### **BAB IV            HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini dijelaskan tentang hasil analitis data yang diperoleh dari objek penelitian (sampel) serta penjelasan yang diperlukan. Analisi data dan penjabarannya akan didasarkan pada telaah pustaka yang telah dijabarkan pada Bab II dan penelaahan mendalam sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian.

### **BAB V            PENUTUP**

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab IV, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab II. Dalam bab ini, juga akan disampaikan keterbatasan penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diharapkan bisa bermanfaat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Turnover Intention* Karyawan**

Semua perusahaan pernah diwarnai oleh *turnover* para karyawannya. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 1994, dalam Witasari, 2009).

Abelson (1987, dalam Andini 2006) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan pekerjaan sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). Perpindahan kerja yang dapat dihindarkan dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada perusahaan lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

##### **2.1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain, antara lain:

a. Usia

Menurut Maier (1971, dalam Novliadi 2007) pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua.

b. Lama Kerja

Semakin lama masa kerja maka semakin rendah kecenderungan *turnover*nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson dkk, 1985, dalam Novliadi, 2007).

c. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Maier (1971, dalam Novliadi, 2007) menyatakan karyawan yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggungjawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman.

Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula (Handoyo, 1987, dalam Novliadi, 2007).

d. Keikatan terhadap perusahaan

Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil *turnover intention* dan semakin rendah keikatan karyawan terhadap perusahaan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

e. Kepuasan kerja

Penelitian-penelitian yang telah banyak dilakukan menunjukkan bahwa bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*.

f. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan dapat mempengaruhi persepsi karyawan, menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu dapat bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui *turnover intention* yang dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Francesco (2000 dalam, Novliadi, 2007) meliputi:

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang

### **2.1.2 Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (Robbins, 2003). Keterlibatan karyawan adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan

dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan. Keterlibatan karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, merasa lebih bangga, dan akan meningkatkan kinerjanya.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat aktif mengaitkan dirinya ke jenis pekerjaan yang dilakukannya dan benar-benar antusias dalam pengerjaannya. Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan. Woodward dan Buchholz (1987, dalam Akinbobola, 2011) menjelaskan ketika karyawan mempunyai keterlibatan kerja yang rendah maka dia akan menjadi seseorang yang hadir secara fisik tapi mental absen. Ketika seorang karyawan sepenuhnya terlibat dalam karyanya, energi dan fokus yang ditujukan langsung pada keterlibatannya. Karyawan menjadi aset organisasi dan tidak akan mungkin berpikir meninggalkan organisasi ketika mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi sedangkan keterlibatan kerja yang rendah menambah perasaan karyawan dari keterasingan dalam organisasi atau perasaan adanya pemisahan antara apa yang dilihat karyawan sebagai kehidupan dan pekerjaan yang mereka lakukan (Hafer dan Martin, 2006, dalam Akinbobola).

Saleh dan Hosek (1976, dalam Yekty, 2006) berpendapat bahwa keterlibatan kerja dapat menunjukkan secara signifikan integrasi karyawan terhadap perusahaan, karena semakin menyatu dengan pekerjaannya karyawan akan lebih melibatkan diri dan menghabiskan waktu lebih banyak dalam pekerjaannya. Ini dapat terlihat dari karyawan jarang datang terlambat, bersedia

untuk kerja lembur, melakukan inovasi terhadap perusahaannya, berperilaku positif dalam pekerjaannya, kreatif, semangat dalam setiap program dan kegiatan perusahaan dan bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Dimensi keterlibatan kerja menurut Lodahl dan Kejner (1985; dalam Gading, 1997) antara lain:

1. Harapan yang besar terhadap pekerjaannya
2. Keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan
3. Rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan
4. Kesiapan menghadapi tugas
5. Kebanggaan terhadap pekerjaan
6. Memiliki ambisi untuk mobilitas ke atas

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan cara pandang setiap individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.

Dalam Fathoni (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaannya dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya, yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka (Simamora,1996).

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (1996) ada 5 faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain:

a. Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi jika terlalu menantang juga akan mengakibatkan frustrasi dan perasaan gagal pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.



b. Imbalan

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Hal penting yang menghubungkan upah dan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan adanya keadilan. Begitu pula halnya dengan promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar dan meningkatkan status sosial.

c. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugas.

d. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja.

e. Kesesuaian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerja akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan. Karyawan yang tipe kepribadiannya sama dan sebangun dengan pekerjaan yang mereka pilih akan menemukan bakat dan kemampuan mereka yang tepat untuk memenuhi tuntutan

pekerjaan mereka sehingga besar kemungkinan untuk sukses dalam pekerjaan.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja (Luthans, 2006), yaitu :

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap promosi
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
4. Kepuasan terhadap penyelia
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai hubungan keterlibatan kerja dengan *turnover intention* antara lain dilakukan oleh Faslah (2010) yang berjudul “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Garda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.”

Penelitian lainnya dilakukan oleh Witasari (2009) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Novotel Semarang” menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan tetap bertahan pada perusahaan, tetapi karyawan yang merasakan ketidakpuasan akan memilih keluar dari perusahaan.

Penelitian mengenai keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dilakukan oleh Yekty (2006) yang berjudul “Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” menghasilkan kesimpulan bahwa iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gading (1997) yang berjudul “Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Orientasi Nilai Terhadap Kerja dan Produktivitas Kerja Para Pekerja Wanita Pada Sektor Informal di Kota Singaraja” menyimpulkan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novliadi (2007) yang berjudul “Intensi *Turnover* Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja” yang menyimpulkan budaya perusahaan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Andini (2006) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang” yang menyimpulkan kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Tabel 2.1 merangkum beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
		Independen	Dependen	
Faslah (2010)	Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta	Keterlibatan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Keterlibatan kerja berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i>
Kartiningasih (2004)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	1. Budaya Organisasi 2. Keterlibatan Kerja  Intervening:  Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  Budaya Organisasional dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Witasari (2009)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Novotel Semarang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja</li> <li>2. Komitmen organisasional</li> </ol>	<i>Turnover intention</i>	Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
Yekty (2006)	Analisis Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iklim psikologis</li> <li>2. Keterlibatan kerja</li> <li>3. Kepuasan kerja</li> </ol>	Kinerja karyawan	Iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Gading (1997)	Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Orientasi Nilai Terhadap Kerja Dan Produktivitas Kerja Para Pekerja Wanita Pada Sektor Informal di Kota Singaraja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> <li>2. Keterlibatan Kerja</li> </ol>	Produktivitas Kerja	Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, dan tidak ada perbedaan dari orientasi nilai dan produktivitas kerja.
Novliadi (2007)	Intensi <i>Turnover</i> Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Perusahaan</li> <li>2. Kepuasan Kerja</li> </ol>	<i>Turnover Intention</i>	Budaya perusahaan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>

Andini (2006)	Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang	1. Kepuasan gaji 2. Kepuasan kerja 3. Komitmen organisasional	<i>Turnover intention</i>	Kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
---------------	--	---	---------------------------	---

Sumber: Diambil dari berbagai jurnal

## 2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Hubungan Keterlibatan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Blau dan Boal (1987, dalam Kartiningsih 2007) keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan dengan tingkat absensi, kadar permohonan berhenti bekerja dan berkeinginan berpartisipasi dalam tim atau kelompok kerja. Apabila tingkat keterlibatan kerja tidak diperhatikan akan menyebabkan terjadinya kemangkiran (absen) dan *turnover intention* yang tinggi (Robbins dan Caulter, 2007; Fasliah, 2007). Menurut Mobley (1986) menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pendapat ini didukung oleh G. J. Blau dalam Robbins (2003) yang menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi ditemukan secara signifikan berkaitan dengan kemangkiran dan tingkat permohonan berhenti yang lebih rendah. Ini dapat disimpulkan bahwa secara signifikan karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya dan menunjukkan integritas karyawan pada pekerjaannya dan kesediaan karyawan untuk melakukan

pekerjaannya dengan lebih banyak waktu sehingga mengurangi tingkat kemangkiran dan sedikit karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah (*Turnover intention*).

Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

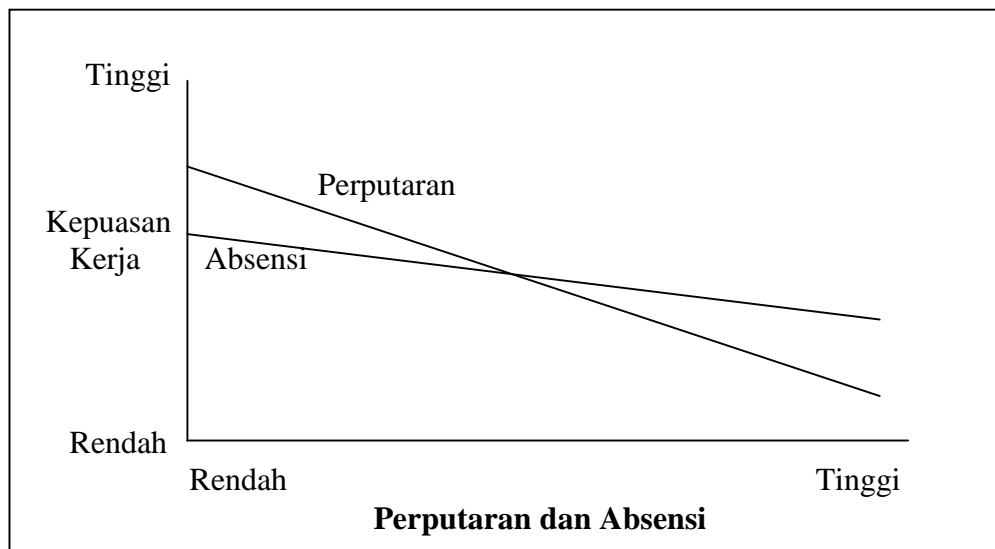
**H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

### **2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan**

Mobley dkk (1978, dalam Novliadi, 2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti bekerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Ada empat hal yang merupakan akibat dari kepuasan kerja, yaitu *turnover*, absensi, kesehatan dan produktivitas. *Turnover* dan absensi merupakan akibat langsung yang muncul karena tidak adanya kepuasan kerja pada karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, apabila terdapat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan, maka dapat diharapkan bahwa *turnover* dan absensi akan berada pada tingkat yang paling rendah (Mitchell, 1982, dalam Novliadi, 2007). Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka karyawan akan terus bertahan pada perusahaan (Andini, 2006). Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun. Karyawan nantinya tidak

akan mudah untuk meninggalkan perusahaan dan kemudian mencari kesempatan di perusahaan lain. Karyawan yang merasakan ketidakpuasan cenderung lebih sering absen. Mereka sering tidak merencanakan absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut. Karyawan yang tingkat kepuasannya rendah lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

**Gambar 2.1**  
**Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perputaran Karyawan**



Sumber : T. Hani Handoko (2000)

Dalam gambar 2.1 diatas, tampak jelas bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka tingkat absensi, dan perputaran rendah. Sebaliknya, jika karyawan merasakan ketidakpuasan maka tingkat absensi dan perputaran yang terjadi di perusahaan akan tinggi.



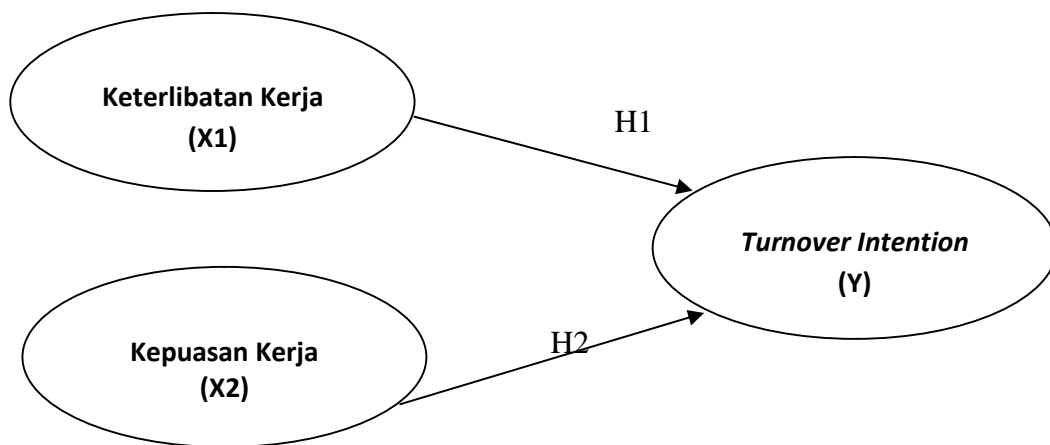
Atas dasar pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

#### 2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiono, 2004). Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

##### **1. Variabel Bebas (*independent variable*)**

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau berubahnya variabel terikat/*dependent* (Sugiono, 2004). Variabel bebas menjadi variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik yang berpengaruh positif atau negatif (Ferdinand, 2007). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

X<sub>1</sub> : Keterlibatan Kerja

X<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja

##### **2. Variabel Terikat (*dependent variable*)**

Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* yang selanjutnya diberi notasi Y.

### **1.1.2 Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel merupakan suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiono, 2004). Defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (Robbins, 2003). Dalam penelitian ini keterlibatan kerja diartikan sebagai proses karyawan mengaitkan dirinya ke pekerjaannya dengan menggunakan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang penting dalam hidupnya.

Variabel keterlibatan kerja dapat diukur dengan enam menurut Lodahl dan Kejner (1985, dalam Gading, 1997) antara lain:

1. Harapan yang besar terhadap pekerjaannya
2. Keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan
3. Rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan
4. Kesiapan menghadapi tugas

5. Kebanggaan terhadap pekerjaan

6. Memiliki ambisi untuk mobilitas ke atas

## **2. Kepuasan Kerja**

Menurut Siagian (2003) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diartikan sebagai proses sikap emosional karyawan yang menggambarkan perasaannya dalam memandang pekerjaannya.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja (Luthans, 2006), yaitu :

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap promosi
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
4. Kepuasan terhadap penyelia
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

## **3. *Turnover Intention***

Intensi keluar (*turnover intention*) diartikan sebagai keinginan individu keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. *Turnover intention* dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau mencari pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik. *Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah konteks model sukarela

(*voluntary turnover*). Adapun indikator yang dipergunakan untuk mengetahui *turnover intension* dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Francesco (2000; dalam Novliadi, 2007) meliputi:

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta defenisi operasional variabel dan pengukurannya yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel 3.1 berikut ini.

**Tabel 3.1**

**Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Penelitian**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau mencari pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pikiran untuk keluar</li> <li>2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain</li> <li>3. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang</li> </ol>	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS) dari responden.

<p>Dependen : Keterlibatan Kerja</p>	<p>Proses karyawan mengaitkan dirinya kepada pekerjaannya dengan menggunakan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang penting dalam hidupnya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Harapan yang besar terhadap pekerjaannya</li> <li>2. Keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan</li> <li>3. Rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan</li> <li>4. Kesiapan menghadapi tugas</li> <li>5. Kebanggaan terhadap pekerjaan</li> <li>6. Memiliki ambisi untuk mobilitas ke atas</li> </ol>	<p>Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS) dari responden.</p>
<p>Kepuasan Kerja</p>	<p>Proses sikap emosional karyawan yang menggambarkan perasaannya dalam memandang pekerjaannya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>2. Kepuasan terhadap promosi</li> <li>3. Kepuasan terhadap gaji</li> <li>4. Kepuasan terhadap rekan kerja</li> <li>5. Kepuasan terhadap atasan atau pimpinan kerja</li> </ol>	<p>Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS) dari responden.</p>

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

## **3.2 Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2007). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang di Jalan Raden Patah 191-199 yang berjumlah 799 karyawan, tetapi populasi yang potensial yang berdasarkan staff karyawan tidak berada pada level manajerial dan buruh sebanyak 320 karyawan. Namun demikian penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti dan diharapkan hasil yang didapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Ferdinand (2007) menjelaskan bahwa agar hasil penelitian bisa lebih dipercaya dan akurat, idealnya seorang peneliti harus meneliti secara detail seluruh anggota populasi, namun karena suatu hal atau kesulitan yang muncul yang terkadang diluar kemampuan peneliti maka peneliti tidak bisa meneliti seluruh anggota populasi, dan yang bisa dilakukan peneliti yaitu meneliti sampel. Menurut Roscoe (1975, dalam Ferdinand, 2007) menyatakan bahwa ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi keseluruhan penelitian.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 10% dengan formula sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = margin of error, yaitu persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

Dengan menggunakan formula diatas maka dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{320}{1 + 320 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = 80,95 = 81 \text{ responden}$$

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan 120 kuesioner berdasarkan jumlah karyawan yang ada pada divisi pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan umum, personalia di PT. Njoja Meneer Semarang dan 101 kuesioner yang dapat dijadikan responden. Artinya sudah memenuhi standar dari rumus slovin diatas.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana terdapat ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam penelitian (Ferdinand, 2007). Ketentuan pengambilan sampel



dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada level staff pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan umum, produksi tidak pada level manajerial dan buruh dengan masa kerja minimal 1 tahun.

### **1.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **1.3.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (Ferdinand, 2007). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi karyawan tentang keterlibatan kerja, kepuasan karyawan dan *turnover intention*.

#### **1.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian dan sejenisnya yang memiliki pola data (Ferdinand, 2007). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: jumlah karyawan, sejarah berdirinya, profil, dan struktur organisasi.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner yang baik akan dapat memberikan data (informasi) yang tepat sesuai dengan tujuan survei. Kuesioner dikembangkan berdasarkan konsep dan teori

yang relevan. Sehingga kuesioner tersebut dapat mengukur variabel yang diriset. (Mas'ud, 2004).

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert (Sugiono, 2004). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Netral

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat Setuju

#### **b. Wawancara**

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab kepada narasumber atau responden terpilih. Metode ini dilakukan untuk memperjelas dan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi dari sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner (Ferdinand, 2007).

### **3.5 Metode dan Alat Analisis Data**

#### **3.5.1 Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu:

##### **1. Analisis Kualitatif**

Analisis data kualitatif merupakan cara analisis data yang tidak bisa dinominalkan dengan angka-angka, namun disini disajikan dengan keterangan sifat, penjelasan ataupun pembahasan teori. Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

##### **1. Pengeditan (*Editing*)**

Proses pengeditan adalah sebuah proses pemilihan atau pengambilan data-data yang diperlukan dan memisahkan data yang dianggap tidak perlu. Hal ini dilakukan untuk memudahkan perhitungan di dalam pengajuan hipotesis.

##### **2. Pemberian Skor (*Scoring*)**

Di dalam penelitian ini proses *scoring* menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat karyawan tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Subjek mendapat nilai dari setiap pernyataan sesuai dengan nilai skala kategori jawaban yang diberikan. Skala Likert yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5, yaitu:

- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot/skor 1
- Tidak Setuju (TS) : diberi bobot/skor 2
- Netral (N) : diberi bobot/skor 3
- Setuju (S) : diberi bobot/skor 4
- Sangat Setuju (SS) : diberi bobot/skor 5

### 3. Tabulasi (*Tabulating*)

Proses ini merupakan proses mengelompokkan data dari jawaban dengan benar serta teliti, yang selanjutnya dihitung lalu dijumlahkan, sehingga berwujud ke dalam sebuah bentuk yang berguna. Berdasarkan hal tersebut kemudian dibuat data berbentuk tabel agar mampu mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Kemudian data tersebut mulai diolah dengan menggunakan beberapa tahapan analisis data.

### 4. Angka Indeks

Pada bagian ini merupakan bagian mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Hasil pernyataan responden berdasarkan kuesioner yang sudah disebar dan terkumpul kembali diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang

dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini (Ferdinand, 2007) :

Batas atas rentang skor :  $(\%F \times 5) / 5 = (100\% \times 5) / 5 = 500 / 5 = 100$

Batas bawah rentang skor :  $(\%F \times 1) / 5 = (100\% \times 1) / 5 = 100 / 5 = 20$

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat mulai dari skor nilai 20 hingga 100, dengan rentang sebesar 80. Dengan menggunakan three box method maka rentang sebesar 80 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang sebesar 26,67 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut :

20,00 – 46,67 : Rendah

46,68 – 73,35 : Sedang

73,36 – 100 : Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tanggapan dari masing-masing indikator dari setiap variabel penelitian.

## **2. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel - tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS for windows.

### **3.5.2 Alat Analisis data**

#### **3.5.2.1 Uji Realibilitas dan Validitas**

Suatu pertanyaan dalam penelitian harus dapat mengukur apa yang ingin diukur dan jawaban responden harus konsisten. Maka dari itu untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas.

##### **a. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

Peneliti melakukan pengukuran reliabilitas dengan cara *one shot*, yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuesioner. Untuk itu peneliti menggunakan alat bantu program SPSS *for windows*. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,70$  (Nunnally, 1967, dalam Ghozali, 2012).

## **b. Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan  $r$  tabel dengan mencari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N - k$ , dalam hal ini  $N$  adalah jumlah sampel, dan  $k$  adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2012).

### **3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

#### **a. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *tolerance*  $>$  0,1 (Ghozali, 2012).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel independen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
3. Melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik mensyaratkan homoskedastisitas. Homoskedastisitas adalah apabila penyebaran residual dari model regresi tidak teratur serta tidak membentuk pola tertentu. Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).



Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada grafik scatterplot sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar analisisnya adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak yang dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2012). Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

### 3.5.2.3 Analisa Regresi Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Bentuk analisis regresi berganda ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu *turnover intention* karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel bebas yaitu keterlibatan kerja

X<sub>2</sub> = Variabel bebas yaitu kepuasan kerja

e = error

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$ , Variabel-variabel bebas (keterlibatan kerja dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

$H_1 : b_i > 0$ , Variabel-variabel bebas (keterlibatan kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2012):

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.

Apabila  $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ )

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### **3.5.2.4 Analisis Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).