

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PASAR MODERN PASIR PENGARAIAN KABUPATEN ROKAN HULU

Yuna Muliana¹,Makmur², Welven Aida³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian

Email: yunamuliana@yahoo.co.id

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian

³Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian

Abstract

Yuna Muliana, 1125043. 2015. The Effect of Involvement Work and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention In Modern Market Pasir Pengaraian Rokan Hulu. Advisor I: Makmur, SE.,MMA, and Advisor II: Welven Aida, S. Pd.,M. Pd.

The research was conducted on Modern Market Pasir Pengaraian Rokan Hulu. This research aims to determined how the effects of job involvement and job satisfaction on turnover intention in Modern Market Pasir Pengaraian Rokan Hulu. A population of 68 people. The number of samples in this research were 40 respondents. The sampling technique used in this research by random sampling. Collecting data using questioner. Once the data is collected and entered into the table, calculated the percentage of respondents to see the highest and lowest response, then analyzed using SPSS version 18.00. Based on the testing that was done, regression test simultaneously (F) showed that the independent variables studied (work engagement and job satisfaction) together (Simultaneous) have a significant effect on the dependent variable (Turnover Intention). Results of the testing that has been done, partial regression test (t) indicates that each of the independent variables studied (work engagement and job satisfaction) have a significant effect on the dependent variable (Turnover Intention). Furthermore, based on the above calculation that value obtained by the coefficient of determination (R²) of 0.207. This shows that the work engagement and job satisfaction impact of 20.7% on turnover intention in Modern Market Pasir Pengaraian Rokan Hulu.

Keywords: *Work Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan sangat disesuaikan dengan visi dan misi yang telah ditentukan perusahaan. Memperoleh keuntungan dari kegiatan operasionalnya merupakan salah satu tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Keuntungan yang diperoleh tentu berbeda tergantung dari tingkat usaha yang dilakukan perusahaan

tersebut. Pada umumnya keuntungan perusahaan diperoleh dari memanfaatkan semua faktor produksi yang kemudian diubah menjadi output, dan pada akhirnya akan memberikan pendapatan bagi perusahaan. Faktor-faktor produksi yang diperlukan dapat berupa modal, bahan baku, teknologi, dan juga sumber daya manusia.

Pasar Modern Pasir Pengaraian merupakan organisasi yang mempunyai tugas melaksanakan manajemen pengelolaan pasar

sesuai dengan prinsip *Customer Excellent* (pelayanan terbaik). Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal maka keterlibatan kerja sangat dibutuhkan. Dalam mewujudkan kerja yang efektif, maka dibutuhkan kepuasan karyawan itu sendiri agar tidak terjadi *turnover intention*.

Fenomena keterlibatan kerja pada Pasar Modern Pasir Pengaraian, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan belum sepenuhnya baik. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang terlibat sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, kurangnya keterlibatan kerja karyawan mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri, meski perusahaan sudah berusaha dan berupaya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik masih sering terjadinya hasil kinerja yang belum maksimal. Fenomena ini dapat saja terjadi karena kurangnya koordinasi antara kantor dan karyawan sehingga menyebabkan keterlibatan kerja tidak maksimal dan otomatis karyawan tersebut tidak puas dan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian, fenomena permasalahan yang dialami perusahaan adalah kepuasan kerja yang rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para karyawan merasa kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Fenomena mengenai *turnover* karyawan di Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu sendiri kerap terjadi. Tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama empat tahun dari tahun 2011 hingga tahun

2014. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa adanya faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Diduga bahwa faktor kepuasan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan dalam mempengaruhi *turnover* karyawan. Fenomena ini dapat saja terjadi karena kurangnya koordinasi antara perusahaan dan karyawan sehingga menyebabkan keterlibatan kerja karyawan tidak maksimal dan otomatis karyawan itu juga merasa tidak puas dan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang ada didalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu .
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2012:377) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasi karyawan dengan

pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah.

Rivai dan Mulyadi (2012:246), menyatakan keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

Keterlibatan kerja menurut Kanungo dalam Abutayeh & Al-Qatawneh, (2012:15) adalah sikap utama yang mengacu pada identifikasi psikologis oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, melihat keberhasilan mereka di tempat kerja sebagai indikasi kesuksesan dalam hidup secara keseluruhan. Sebaliknya karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah, merasa bahwa hidup mereka dipisahkan dari pekerjaan dan hal-hal lainnya yang jauh lebih penting dari pekerjaan mereka.

Keterlibatan kerja menurut Robinson dalam Mondy (2010:122) adalah tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia untuk bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak daripada yang disyaratkan pekerjaan.

Keterlibatan kerja menurut Robbins & Judge (2013,:74) merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang

mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, mengidentifikasi dengan kuat pekerjaan yang mereka lakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011:308) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka. Untuk karyawan yang tidak puas dengan keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak memengaruhi konsep diri seseorang.

Setelah melihat beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya. Seorang karyawan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting dalam hidup mereka.

Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah :

1. Partisipasi Kerja.
Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
2. Keikutsertaan.
Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
3. Kerja sama.
Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual

karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja Menurut Edy Sutrisno (2010:74) suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis .

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856) menyatakan : Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif (Ardana, dkk., 2012:147).

Menurut Wijono (2010:97), kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai - nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Menurut Vecchio dalam Wibowo (2011:501) kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah tingkatan perasaan dan cinta individu atau karyawan akan pekerjaan yang mereka lakukan.

Indikator variabel kepuasan kerja yang mengacu pada Boles *et al.* 2007 dalam puspita (2013:32) yaitu :

- a. Beban kerja, merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan.
- b. Gaji, merupakan pemberian imbalan terhadap hasil kerja karyawan.
- c. Kenaikan jabatan, merupakan kesempatan bagi karyawan untuk

terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri.

- d. Pengawas, merupakan kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan bekerja.
- e. Rekan kerja, merupakan sejauh mana karyawan mampu menjalin persahabatan dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Turnover Intention Karyawan

Menurut Glissmeyer, Bishop & Fass dalam Ihami Yücel (2012:45) *Turnover intention* didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti dari organisasi.

Menurut Bockermann dan Ilmakunnas dalam Sinem & Baris (2011:4) mendefinisikan *intention to turnover* sebagai sikap perilaku seseorang untuk menarik diri dari organisasi, sedangkan turnover dianggap sebagai pemisahan yang sebenarnya dari organisasi.

Menurut Zeffane dalam Yatna Nayaputera (2011:51) intensi didefinisikan sebagai niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu.

Menurut Fishbein dan Ajzen dalam Yatna Nayaputera (2011:51) intensi sebagai kemungkinan subjektif seseorang yang melibatkan antara dirinya dan sesuatu perbuatan tertentu.

Menurut Abelson dalam Yatna Nayaputera (2011:52), *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan secara singkat bahwa *turnover intention* merupakan niat individu untuk keluar dari organisasi pendapat ini dikuatkan karena adanya persamaan pendapat antara Glissmeyer, Bishop & Fass dalam Ihami Yücel (2012:45), Menurut Bockermann dan Ilmakunnas dalam Sinem & Baris (2011:4), dan Menurut Abelson dalam Yatna Nayaputera, (2011:52). Berdasarkan persamaan yang dikemukakan oleh para ahli

diatas, maka terdapat unsur-unsur seperti niat berhenti atau menarik diri dan niat atau maksud pindah perusahaan lain. Unsur-unsur tersebut dijadikan indikator dalam menilai atau mengukur *turnover intention*.

Menurut Samad dalam Khurram Shahahzad et al. (2011:59) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk pindah, antara lain seperti faktor individu (identitas organisasi, komitmen, gaji, dan kebijakan promosi perusahaan), faktor demografi (umur, jenis kelamin, status, dan pendapatan), faktor perilaku (hubungan sosial yang ada ditempat kerja), dan faktor organisasi (kebijakan, prosedur, peraturan, tindakan, dan filosofi perusahaan). Selain itu ada juga faktor-faktor eksternal yang dihadapi oleh perusahaan seperti tersedianya lapangan pekerjaan lain terutama di perusahaan pesaing dimana tenaga kerja yang ada dapat ditarik oleh perusahaan pesaing tersebut, misalnya dengan menawarkan gaji dan keuntungan lain yang lebih tinggi. Selain itu ketersediaan serikat buruh sebagai perwakilan yang menyuarakan hak-hak mereka juga dapat menjadi penyebab keinginan untuk pindah, dimana karyawan akan memilih bekerja pada perusahaan yang mau mendengarkan suara mereka (Batt et al. dalam Khurram Shahahzad et al., 2011:60).

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya, maka penulis menarik sebuah hipotesis penelitian ini sebagai berikut : “ **Diduga Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pasar Modern** ”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan tepatnya pada Pasar Modern. Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran

yang jelas mengenai Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pasar Modern Kabupaten Rokan Hulu Pasir Pengaraian yang dimulai dari bulan Mei-November 2015.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu yaitu sebanyak 68 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan dengan taraf perhitungan kesalahan sebanyak 10%. Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari kuesioner yang telah peneliti sebarakan selama masa penelitian terhadap 40 responden, keadaan karyawan menurut umur yang bekerja pada Pasar Modern Pasir Pengaraian sebagian besar responden berumur 31-40 tahun yaitu berjumlah 15 orang atau dengan persentase *turnover intention* 37,50% dan responden yang berumur 40 keatas tahun yaitu 5 orang dengan rata-rata tingkat *turnover intention* karyawan 12,50 memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah dibandingkan dengan responden yang berumur 21-30 tahun yang memiliki tingkat *turnover intention* yang paling tinggi yang berjumlah 20 orang dengan persentase 50,00%. Tingkat umur karyawan mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan, umur yang muda membuat karyawan memiliki keinginan yang besar mencari pekerjaan yang baru yang lebih baik sehingga memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Karakteristik responden menurut jenis kelamin pada umumnya karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian adalah laki-laki. Dominannya karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan karena karyawan laki-laki memiliki fisik atau tenaga yang lebih kuat dibandingkan dengan karyawan perempuan dan nilai rata-rata tingkat laki-laki sebesar 65,00%, lebih tinggi

dibandingkan dengan semangat kerja responden perempuan yang hanya 35,00%, karena memang laki-laki memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan yang ada pada Pasar Modern Pasir Pengaraian adalah tingkat pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) dengan jumlah 20 responden atau 50,00% dan nilai rata-rata tingkat *turnover intention*. Pendidikan SD dengan jumlah 8 responden dengan rata-rata 20,00%, SMP dengan jumlah 10 responden dengan jumlah rata-rata 25,00%, Diploma III adalah 1 responden dengan rata-rata 2,50% yang berpendidikan Sarjana S1 dengan jumlah 1 responden dengan nilai rata-rata 2,50%. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan karyawan akan mempengaruhi kinerja dan *turnover intention* pada karyawan. Karakteristik responden menurut masa kerja para responden dalam penelitian ini yang merupakan karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian yaitu yang memiliki masa kerja 1-3 tahun dengan hasil persentase tertinggi yaitu 70,00% dan masa kerja 3 tahun, dengan persentase 30,00%. Tingkat *turnover intention* karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak.

Hasil dari analisis data penelitian variabel keterlibatan kerja yang terjadi pada karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian adalah Tingkat Capaian Respondennya (86,0%), berarti berada dalam kategori sangat baik. Kepuasan Kerja yang terjadi pada karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian adalah Tingkat Capaian Respondennya (77,5%), berarti berada dalam kategori baik. Sedangkan *Turnover Intention* yang terjadi pada karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian adalah Tingkat Capaian Respondennya (78,5%), berarti berada dalam kategori baik.

Berdasarkan uji-uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini yaitu variabel independen (keterlibatan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen yaitu

turnover intention karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian, secara signifikan dengan nilai R sebesar 20,7 %. Secara umum variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian. Ini dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} 4,827 > F_{tabel} 3,23$. Maka diperoleh kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan begitu dapat dinyatakan bahwa kedua variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian. Variabel keterlibatan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian. Ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} variabel Keterlibatan kerja sebesar 2,583 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian $t_{hitung} 2,583 > t_{tabel} 2,021$ dan sig. 0,001 < 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian. Ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 2,362 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} 2,362 > t_{tabel} 2,021$ dan sig. 0,000 < 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4. KESIMPULAN

Dari hasil Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel keterlibatan kerja sebesar 2,583 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,021). Dan P_{value} sebesar 0,001 < 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian. Dari hasil Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,362 (lebih besar

dari t_{tabel} sebesar 2,021). Dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian. Dari hasil Uji F diperoleh F_{hitung} 4,827 (lebih besar dari F_{tabel} 3,23). Maka diperoleh kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan begitu dapat dinyatakan bahwa kedua variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Roka Hulu, agar dapat mengatasi masalah yang berkaitan dengan keterlibatan kerja karena pengaruh keterlibatan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh kepuasan kerja.
2. Bagi pimpinan Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Roka Hulu, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan lebih optimal lagi. Sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover intention* yang tidak dikehendaki sehingga dapat merugikan perusahaan.

5. REFERENSI

Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Aydogdu, Sinem., Asikgil, Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 1, No. 3, pp. 43-53.

Nayaputera, Yatna. 2011. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee (CSE) di PT. Plaza Indonesia Realty Tbk". *Tesis Pascasarjana*. Universitas Indonesia. Jakarta.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*, Fourth Edition, The McGraw-Hill Companies.

Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. Jakarta: PT. Index

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Widodo, R. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). *Thesis* (Tidak Diterbitkan). Semarang : Universitas Diponegoro

Wibowo, 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Yucel, Ilhami. 2012. Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 20.