

## PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB CHARACTERISTIC* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT MUSTIKA LESTARI INDONESIA

Alfonsus Patrick dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

*alfonsuspatrick@gmail.com; Roy@petra.ac.id*

*Abstrak*-Fenomena yang dihadapi perusahaan ini adalah *turnover intention* karyawan yang tinggi yang disebabkan oleh *job involvement* karyawan rendah serta *job characteristic* karyawan yang terlihat karyawan kurang memahami pekerjaan yang ingin dicapai dan kurang mengetahui batasan pekerjaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *job involvement* dan *job characteristic* secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan tetap PT Mustika Lestari Indonesia dengan teknik *sensus sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job involvement* dan *job characteristic* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. *Job involvement* dan *job characteristic* bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia.

*Kata kunci*-*Job Involvement, Job Characteristic, Turnover Intention.*

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. SDM merupakan hal penting untuk dijaga agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus berlangsung, namun tidak jarang perusahaan menjumpai kesulitan-kesulitan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan adalah terjadinya *turnover* yang tinggi. sering terjadi *turnover*, maka akan dapat mengganggu kelancaran pekerjaan di perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan karena SDM yang berharga akan keluar atau pindah.

Menurut Akhsanu (2012, p. 10), *turnover intention* yaitu keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan hasil *survey* gaji tahun 2015 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting & Information Solution*, perusahaan konsultan SDM global yang menjadi mitra SWA, tingkat *turnover talent* dari seluruh industri masih tinggi yakni 8,4% (Prahadi, 2015). Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan (Simamora, 2011). *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.

Fenomena *turnover* juga terjadi pada karyawan di PT Mustika Lestari Indonesia. PT Mustika Lestari Indonesia terletak di Jl. Raya Darmo Permai 2 No. 22 Sukomanunggal, Kota Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha klinik kecantikan yang bernama *Id Beauty Clinic*. Perusahaan memiliki

permasalahan akan *turnover*. Hal ini ditunjukkan *turnover* di tahun 2016 persentase mencapai 10% dan di tahun 2017 meningkat hingga 13,3%. Menurut Gillis dalam Kharismawati dan Dewi (2016) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5–10% per tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Berdasarkan hasil wawancara terlihat adanya perangkapan kerja karyawan yang mengindikasikan kurangnya pemahaman akan pekerjaan yang dicapai, mengetahui batasan yang dimiliki yang mana hal tersebut termasuk ke dalam *job characteristic*. *Job characteristic* atau karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan (Tamalero, Swasto, & Hamid, 2013). Organisasi dapat menggunakan sebuah pendekatan motivasi untuk merancang pekerjaan, hal ini dikemukakan oleh Hackman dan Oldham dalam Agarwal dan Gupta (2018) yang terdiri dari variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*job autonomy*), dan umpan balik (*job feedback*). Ketika melakukan tugas dengan lima dimensi tersebut maka karyawan akan merasa termotivasi untuk menampilkan kerja yang berkualitas tinggi, sangat puas pada pekerjaannya, mempunyai tingkat kemangkiran rendah, dan angka *turnover* yang rendah pula. diuraikan pula bahwa model karakteristik pekerjaan diteorikan akan efektif dalam menggambarkan perilaku seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi (Robbins & Judge, 2013).

*Job involvement* menurut Robbins dan Coulter (2012) adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan masih adanya keterlibatan karyawan yang rendah, sehingga hal ini mengarah pada indikasi *turnover intention*. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa adanya *job involvement* yang tinggi juga akan menurunkan *turnover intention*, seperti Alshammari, Qaied, Al-Mawali, dan Matalqa (2016) yang menyatakan bahwa bila seorang karyawan memiliki keterlibatan dan keterikatan pada pekerjaan lebih kuat, maka dapat menurunkan kemungkinan karyawan untuk mengembangkan perilaku *turnover intention*. Menurut Lodahl dan Kejner dalam Biswas (2017), *job involvement* dapat dikonseptualisasikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis atau pentingnya pekerjaan dalam dirinya. Karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang rendah. Dengan adanya *job involvement*, 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.

masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini seperti adanya *job involvement* yang rendah pada diri karyawan mengakibatkan tingginya tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan yang telah dilihat dari pengamatan dan wawancara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “Pengaruh *Job Involvement* dan *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention* Pada PT Mustika Lestari Indonesia”.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Involvement* dan *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention* Pada PT Mustika Lestari Indonesia.

### Hubungan antar Konsep dan Hipotesis Penelitian

#### *Job Involvement* dan *Turnover Intention*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas (2017) menunjukkan hasil bahwa *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hairiah & Faslah (2017) juga menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, apabila *job involvement* tinggi, maka seorang karyawan dapat dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang dilakukan, tingkat kehadiran tinggi, serta *turnover intention* pada karyawan rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila *job involvement* rendah, maka seorang karyawan memiliki tingkat absensi tinggi dan kemungkinan besar untuk melakukan *turnover intention* tinggi pula.

$H_1$ : *Job involvement* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia

#### *Job Characteristic* dan *Turnover Intention*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ozbaga, Ceyhun, dan Cekmecelioglu (2014) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan pengaruh moderasi yang signifikan antara *job characteristics models* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agarwal dan Gupta (2018) menunjukkan bahwa *job characteristics* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian *job characteristics* terpenuhi dan tinggi, maka *turnover intention* karyawan rendah. Apabila *job characteristics* tidak terpenuhi dan rendah, maka *turnover intention* karyawan tinggi.

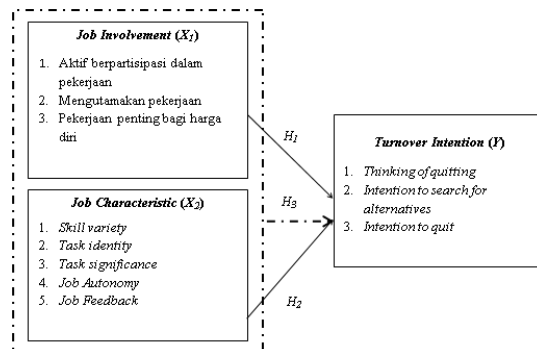
$H_2$ : *Job characteristic* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia

#### *Job Involvement* dan *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention*

*Job involvement* dan *job characteristic* merupakan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dan dibutuhkan bagi perusahaan serta juga menentukan pengaruh bagi *turnover intention* karyawan. Apabila salah satu dari kedua aspek ini tidak terpenuhi atau kedua aspek ini tidak terpenuhi semua, maka karyawan akan melakukan *turnover intention* dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

$H_3$ : *Job involvement* dan *job characteristic* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia

### Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka penelitian

Sumber: Ansel dan Wijono, 2012; Agarwal dan Gupta, 2018; Wateknya dan Indartono, 2016.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p. 11) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p. 119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mustika Lestari Indonesia sebanyak 45 orang yang merupakan karyawan tetap.

#### Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p. 120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan di dalam penelitian (Sugiyono, 2016, p. 121). Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan *sensus sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016, p. 126). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan tetap PT Mustika Lestari Indonesia.

#### Prosedur Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini berupa angket, yaitu kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan/pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2016, p. 192). Teknik ini dilakukan dengan membagikan angket penelitian kepada sampel yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 karyawan tetap PT Mustika Lestari Indonesia. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian.

#### Metode Analisis Data

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji signifikansi dilakukan

dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2016, p. 52).

**Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Di mana pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.7 (Ghozali, 2016, p. 48).

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Menurut Ghozali mengatakan bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016, p. 154). Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016, p. 154). Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *kolmogorov-smirnov* (Ghozali, 2016, p. 158)

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016, p. 103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Interikat). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel interikat, jika variabel interikat saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (Ghozali, 2016, p. 134). Dasar analisis menurut Ghozali (2016, p. 134), jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Dalam suatu hasil uji, jika terjadi autokorelasi maka persamaan regresi tersebut tidak baik dan tidak layak diprediksi. Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (Ghozali, 2016, p. 107). Dalam suatu hasil uji, jika terjadi korelasi maka ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Ghozali, 2016, p. 107).

**Analisa Regresi Linier Berganda**

Menurut Kuncoro (2009, p. 242), analisa regresi linier berganda adalah analisa yang digunakan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Model analisis ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel interikat atau bebas (*job involvement* dan *job characteristic*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 23.0. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (2)$$

Keterangan:

Y = Variabel *Turnover Intention*,  $\alpha$  = Konstanta,  $\beta_1$  = Koefisien Regresi *Job Involvement*,  $\beta_2$  = Koefisien Regresi *Job Characteristic*,  $X_1$  = Variabel *Job Involvement*,  $X_2$  = Variabel *Job Characteristic*

**Uji Hipotesis**

**Uji t ( Parsial)**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t. Menurut Kuncoro (2009, p. 218), uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

**Uji F ( Simultan)**

Menurut Kuncoro (2009, p. 219), uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui erat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Y).

**ANALISA DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	6.566	0,393	16.721	0.000
<i>Job Involvement</i>	-0.409	0,188	-2.179	0.035
<i>Job Characteristic</i>	-0.798	0,190	-4.204	0.000

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 6.566 - 0.409 X_1 - 0.798 X_2 \quad (3)$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien *Job Involvement* ( $\beta_1$ ) sebesar - 0.409 menunjukkan bahwa jika variabel *Job Involvement* ( $\beta_1$ ) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan *Turnover Intention* sebesar 0.409 dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Nilai koefisien *Job Characteristic* ( $\beta_2$ ) sebesar -0.798 menunjukkan bahwa jika variabel *Job Characteristic* ( $\beta_2$ ) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan *Turnover Intention* sebesar 0.798 dengan asumsi variabel lain konstan.

**Tabel 2.**

**Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.725	.712

a. Predictors: (Constant), *Job Characteristic* (X2), *Job Involvement* (X1)

b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber : Data diolah

Nilai koefisien korelasi (*R*) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel *Job Involvement* (*X*<sub>1</sub>) dan *Job Characteristic* (*X*<sub>2</sub>)) dengan variabel tak bebas *Turnover Intention*, besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,851. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel *Job Involvement* (*X*<sub>1</sub>) dan *Job Characteristic* (*X*<sub>2</sub>) dengan variabel *Turnover Intention* adalah sangat kuat karena nilai korelasi 0,851 terletak antara 0.8 sampai 1.

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai *R*<sup>2</sup> = 0,725 yang berarti bahwa sebesar 72,5% *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Involvement* (*X*<sub>1</sub>) dan *Job Characteristic* (*X*<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 3.**

Uji *t*

Model Anova	t <sub>hitung</sub>	t <sub>sig.</sub>
<i>Job Involvement</i> ( <i>X</i> <sub>1</sub> )	-2.179	0.035
<i>Job Characteristic</i> ( <i>X</i> <sub>2</sub> )	-4.204	0.000

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Tabel 4 besarnya nilai signifikansi variabel bebas *Job Involvement* (*X*<sub>1</sub>) pada uji *t* adalah 0,035 atau < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa *H*<sub>0</sub> ditolak dan *H*<sub>1</sub> diterima. Sehingga Variabel bebas *Job Involvement* (*X*<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (*Y*).

Berdasarkan Tabel 4 besarnya nilai signifikansi variabel bebas *Job Characteristic* (*X*<sub>2</sub>) pada uji *t* adalah 0.000 atau < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa *H*<sub>0</sub> ditolak dan *H*<sub>1</sub> diterima. Sehingga variabel bebas *Job Characteristic* (*X*<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (*Y*) Pada PT Mustika Lestari Indonesia.

### Uji *F* (Uji Simultan)

**Tabel 4.**

Uji Simultan (Uji *F*)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.606	2	15.303	55.274	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11.628	42	.277		
	Total	42.234	44			

a. Predictors: (Constant), *Job Characteristic* (*X*<sub>2</sub>), *Job Involvement* (*X*<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (*Y*)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 5 besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 atau < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa *H*<sub>0</sub> ditolak dan *H*<sub>1</sub> diterima. Sehingga variabel bebas *Job Involvement* (*X*<sub>1</sub>) dan *Job Characteristic* (*X*<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (*Y*).

### Pembahasan

#### Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji *t*) diperoleh hasil bahwa *job involvement* (*X*<sub>1</sub>) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (*Y*). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji *t* variabel *job involvement* (*X*<sub>1</sub>) sebesar 0,035 atau lebih kecil dari *level of significance* (*α*) 0,05. Artinya *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari

Indonesia. Sedangkan hasil regresi linier berganda menunjukkan nilai *Job Involvement* (*X*<sub>1</sub>) sebesar -0,409. Hal ini diketahui dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *job involvement* menunjukkan arah yang negatif terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “*job involvement* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia” terbukti kebenarannya.

Temuan Biswas (2017) mendukung penelitian ini dengan menunjukkan hasil bahwa *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian temuan penelitian yang dilakukan oleh Hairiah & Faslah (2017) juga mendukung penelitian ini dengan menunjukkan hasil bahwa *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Maka dari hasil-hasil penelitian tersebut dapat dikatakan apabila *job involvement* tinggi, maka seorang karyawan dapat dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang dilakukan, tingkat kehadiran tinggi, serta *turnover intention* pada karyawan rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila *job involvement* rendah, maka seorang karyawan memiliki tingkat absensi tinggi dan kemungkinan besar untuk melakukan *turnover intention* tinggi pula.

#### Pengaruh *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji *t*) diperoleh hasil bahwa *job characteristic* (*X*<sub>2</sub>) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (*Y*). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji *t* variabel *job characteristic* (*X*<sub>2</sub>) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari *level of significance* (*α*) 0,05. Artinya *job characteristic* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. Sedangkan hasil regresi linier berganda menunjukkan nilai *job characteristic* (*X*<sub>2</sub>) sebesar -0,798. Hal ini diketahui dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *job characteristic* menunjukkan arah yang negatif terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job characteristic* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “*job characteristic* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agarwal dan Gupta (2018) menunjukkan bahwa *job characteristics* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Özbağ a, et al. (2014) juga membuktikan bahwa tidak ada hubungan pengaruh moderasi yang signifikan antara *job characteristics models* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *job characteristics* terpenuhi dan tinggi, maka *turnover intention* karyawan rendah. Apabila *job characteristics* tidak terpenuhi dan rendah, maka *turnover intention* karyawan tinggi.

#### Pengaruh *Job Involvement* dan *Job Characteristic* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji *F*) diperoleh hasil bahwa *job involvement* (*X*<sub>1</sub>) dan *job characteristic* (*X*<sub>2</sub>) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (*Y*). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji *F* variabel *job involvement* (*X*<sub>1</sub>) dan *job characteristic* (*X*<sub>2</sub>) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari *level of significance* (*α*) 0,05. Artinya *job involvement* dan *job characteristic* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job involvement* dan *job characteristic* ber-

pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “*Job involvement* dan *job characteristic* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia” terbukti kebenarannya.

*Job involvement* dan *job characteristic* merupakan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dan dibutuhkan bagi perusahaan serta juga menentukan pengaruh bagi *turnover intention* karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan apabila salah satu dari kedua aspek ini tidak terpenuhi atau kedua aspek ini tidak terpenuhi semua, maka karyawan akan melakukan *turnover intention* dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

### Implikasi Manajerial

Setelah melakukan penelitian ini, maka diketahui hasil *Job involvement* menunjukkan bahwa setuju adanya keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaan. Sehingga di perusahaan ini, pihak pimpinan perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam seluruh kegiatan dan pekerjaan dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memberikan hak karyawan yaitu karyawan menerima gaji setiap bulan dan diberikan *reward* bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. Kemudian untuk *job characteristic*, menunjukkan bahwa karyawan diberikan hak kebebasan untuk mengambil keputusan dan diberikan posisi pekerjaan yang sesuai dengan potensinya sehingga karyawan dapat dengan maksimal berkeja dan menyelesaikan pekerjaan yang dapat membentuk citra perusahaan menjadi baik dengan hasil kinerja karyawan. Dengan demikian, karyawan yang telah memiliki dan merasakan adanya *job involvement* dan *job characteristic* yang baik dalam suatu perusahaan, maka kecil sekali kemungkinan karyawan memiliki pikiran keinginan untuk melakukan *turnover intention*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. *Job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia.
2. *Job characteristic* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia.
3. *Job involvement* dan *job characteristic* bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* Pada PT Mustika Lestari Indonesia.

### Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran Kepada PT Mustika Lestari Indonesia
  - a. *Job Involvement*  
Diharapkan agar PT Mustika Lestari Indonesia dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan memberikan penghargaan atau *reward* sebagai apresiasi untuk memotivasi karyawan agar bersedia memberikan kontribusinya secara lebih untuk terlibat dalam pekerjaannya.
  - b. *Job Characteristic*  
Diharapkan agar PT Mustika Lestari Indonesia dapat meningkatkan karakteristik pekerjaan dengan meningkatkan pengawasan yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja dan memastikan karyawan

melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi *turnover intention* seperti *job involvement* dan *job characteristic*.

## DAFTAR REFERENSI

- Agarwal, U. A., & Gupta, V. (2018). Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers turnover intentions: A moderated-mediation analysis. *Personnel Review*, 47(2), 353–377. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0229>.
- Akhsanu, R. I. (2012). *Turn over karyawan kajian literatur*. Jakarta: PH Movement Publication.
- Alshammari, Qaied, Al-Mawali, & Matalqa. (2016). What drives employee's involvement and turnover intentions: empirical investigation of factors influencing employee involvement and turnover intentions. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 298–306.
- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di kepolisian resor (polres) ende. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 125–142.
- Biswas, S. (2017). Job involvement as a predictor of turnover intention. *LBS Journal of Management & Research*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hairiah, L., & Faslah, R.. (2017). The influence of job involvement and job satisfaction toward turnover intention on employees of PT Global Nikel Multiguna Tangerang. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 15(1).
- Kharismawati, D. A. P., dan Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1368.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Ozbaga, G. K., Ceyhun, G. C., & Cekmecelioglu, H. G. (2014). The moderating effects of motivating job characteristics on the relationship between burnout and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 438–446.
- Prahadi, Y. Y. (2015). *Turnover talent tinggi, ini dia pemicunya*. Retrieved from <http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-diapemi-cunya-survei>.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Simamora. B. (2011). *Memenangkan pasar dengan pemasaran efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2013). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan intention to quit (studi pada karyawan PT Manado Media Grafika). *Jurnal Profit* 6(2), 23-31.
- Wateknya, Y., & Indartono, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen*, 468–480.