

## **Pengaruh keterlibatan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

**Ashar<sup>1</sup>, Yonathan Pongtuluran<sup>2</sup>, Gusti Noorlitaria Achmad<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

<sup>1</sup>Email: [ashar\\_t@yahoo.com](mailto:ashar_t@yahoo.com)

<sup>2</sup>Email: [yonathan.pongtuluran@feb.unmul.ac.id](mailto:yonathan.pongtuluran@feb.unmul.ac.id)

<sup>3</sup>Email: [gusti.noorlitaria.achmad@feb.unmul.ac.id](mailto:gusti.noorlitaria.achmad@feb.unmul.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 81 pekerja dari jumlah populasi sebesar 420 pekerja yang ditarik dengan metode *Purposive Sampling*. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan program IBM *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 For Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dari hipotesis yang diajukan dengan hasil t test dimana  $X_1 = 3,256$ ;  $X_2 = 3,546$ . Dari hasil ke dua hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, dimana hipotesis pertama, keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hipotesis kedua, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** Keterlibatan kerja; kepuasan kerja; *turnover intention*

## ***Impact of engagement and job satisfaction on itention turnover***

### **Abstract**

*Influence of work engagement and job satisfaction on turnover intention at Sanitary Service And City Parks Samarinda. Supervised Yonathan Pongtuluran and Gusti Noorlitaria A This research aims to find out the influence of work engagement and job satisfaction on turnover intention at Sanitary Service And City Parks Samarinda. The sampling of this research are 81 employee from the amount of population number by 420 employee that drawn by purposive sampling method. This research use the multiple linier regression assisted IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 For Windows Program. The result of this research show that partially from the hypothesis which submitted by the result of t test which  $X_1 = 3,256$ ;  $X_2 = 3,546$ . From the second hypotheses which submitted in this research, the first hypothesis, work engagement is positive and significant influence on turnover intention, the second hypothesis, job satisfaction is positive and significant influence on turnover intention.*

**Keywords:** Work engagement; job satisfaction; *turnover intention*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau instansi mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia. Banyak cara-cara mendasar yang dapat ditiru untuk mengelola sumber daya manusia, contohnya seperti organisasi atau komunitas yang selalu aktif mencari cara yang unik, menarik untuk menahan dan memotivasi para anggotanya. Itulah yang harus selalu dipelajari dan diketahui oleh setiap perusahaan atau instansi.

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. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan.

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 staff yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

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.

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 atau instansi dan dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga karyawan dapat berkembang.

Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk memperhatikan kepuasan para karyawannya. Dengan demikian salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja.

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.

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, 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.

## METODE

### Analisis regresi linier berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2006:243) persamaan umum regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana:

Y = Turnover Intention

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Keterlibatan Kerja (X<sub>1</sub>)

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi untuk variabel Keterlibatan Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja

e = Kesalahan residu (error)

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yakni mengumpulkan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan dan diminta untuk memberikan tanggapan atau jawaban yang telah tersedia.

### Pengujian validitas

Simamora (2004), menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Menurut Ghazali (2006), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Penelitian menentukan data yang betul valid dan reliabel. Dalam rangka urgensi ini, maka kuisioner sebelum digunakan sebagai data penelitian primer. Telah terlebih dahulu di uji cobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

### Pengujian reliabilitas

Menurut Simamora (2004:177) reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisioner. Kuisioner yang reliable adalah kuisioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Ghazali (2006:41) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapakahpun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama.

### Koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi dilambangkan dengan simbol "R". Koefisien korelasi adalah untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Semakin besar R maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat peramalan, karena total variasi dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}}$$

Selanjutnya sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dihasilkan digunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi koefisien korelasi

| No | Interval Koefisiensi | Tingkat hubungan |
|----|----------------------|------------------|
| 1  | 0,00 – 0,199         | Sangat Rendah    |
| 2  | 0,20 – 0,399         | Rendah           |
| 3  | 0,40 – 0,599         | Sedang           |
| 4  | 0,60 – 0,799         | Kuat             |
| 5  | 0,80 – 1,000         | Sangat Kuat      |

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih. Semakin besar nilai  $R^2$ , maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Hal ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{Total\ SS}$$

Dimana:  
SSR : Sum of Squares Regression  
Total SS : Total Sum of Square

### Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan menguji signifikan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana:

t : nilai yang dicari

b : parameter estimasi

sb : standar error

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Bentuk pengujianya adalah:

$H_0$  :  $b_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembuktian dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan atau tingkat kepercayaan 95% dengan  $\alpha$  (a) 5% Umar (2005:78), sedangkan proses pengujian hipotesis dapat dilihat seperti berikut ini:

**$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, bila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$**

**$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$**

Untuk mempermudah analisis diatas, maka indikator-indikator dioprasional menjadi pertanyaan-pertanyaan yang dituangkan dalam kuesioner dan seluruh perhitungan alat analisis dan pengujian alat hipotesis diatas akan dihitung dengan menggunakan alat bantu program SPSS 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecenderungan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Adapun kriteria pengujian uji validitas yaitu dengan menggunakan nilai korelasi (r) dibandingkan dengan nilai batas sebesar 0.218, jika korelasi (r) lebih besar dari 0.218 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji validitas

| No | Indikator          | Pearson Corelation | Nilai Batas | Keterangan  |
|----|--------------------|--------------------|-------------|-------------|
| 1  | Keterlibatan Kerja |                    |             |             |
|    | X1.1               | 0.616              | 0.218       | Valid       |
|    | X1.2               | 0.538              | 0.218       | Valid       |
|    | X1.3               | 0.156              | 0.218       | Tidak Valid |
|    | X1.4               | 0.478              | 0.218       | Valid       |
| 2  | Kepuasan Kerja     |                    |             |             |
|    | X2.1               | 0.449              | 0.218       | Valid       |
|    | X2.2               | 0.544              | 0.218       | Valid       |
|    | X2.3               | 0.462              | 0.218       | Valid       |
|    | X2.4               | 0.697              | 0.218       | Valid       |
|    | X2.5               | 0.697              | 0.218       | Valid       |
| 3  | Turnover Intention |                    |             |             |
|    | Y1.1               | 0.566              | 0.218       | Valid       |
|    | Y1.2               | 0.363              | 0.218       | Valid       |
|    | Y1.3               | 0.289              | 0.218       | Valid       |
|    | Y1.4               | 0.678              | 0.218       | Valid       |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Keterlibatan, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai batas 0.218 dengan demikian indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk kegunaan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien cronbach alpha, dimana instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien cronbach alpha sama dengan 0.278 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. Uji reliabilitas

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .721             | 14         |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas bahwa semua variable mempunyai koefisien cronbach alpha yang cukup besar, nilai alpha diatas 0.721 > 0.218 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukuran variable dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### Analisi regresi linear berganda

Berikut ini akan disajikan hasil perhitungan analisis regresi berganda terhadap data yang diperoleh, dimana perhitungannya dapat dilihat pada lampiran sebagai berikut:

Tabel 4. Regresi linear berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)         | 2.379                       | .327       |                           | 7.281 | .000 |
|       | keterlibatan kerja | .205                        | .063       | .321                      | 3.256 | .002 |
|       | kepuasan kerja     | .198                        | .056       | .350                      | 3.546 | .001 |

a. Dependent Variable: turnover intention

Berdasarkan table diatas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.379 + 0.205 X_1 + 0.198 X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Constant = 2.379 merupakan nilai konstanta yang berarti bahwa jika, Keterlibatan ( $X_1$ ) dan kepuasan ( $X_2$ ) bernilai 0, maka turnover intention ( $Y$ ) akan meningkat sebesar nilai konstanta (2.379).

Koefisien regresi Keterlibatan (X1) sebesar 0.205. dengan tingkat signifikan 0,002 artinya variable keterlibatan memberikan kontribusi yang berdampak positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Koefisien regresi Kepuasan (X2) sebesar 0.198. dengan tingkat signifikan 0,001 artinya variable keterlibatan memberikan kontribusi yang berdampak positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis, maka menggunakan Uji R, Uji R<sup>2</sup>, dan Uji t (parsial) sebagai berikut:

#### Uji korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5. Koefisien (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .513 <sup>a</sup> | .263     | .244              | .265                       |

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, keterlibatan kerja

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 51.30%, ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara variable bebas terhadap variabel tidak bebas.

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien Determinasi yang dapat dilihat dari Adjusted R Square, diperoleh sebesar 0.263. hal ini berarti 26.30% turnover intention (Y) dapat dijelaskan oleh variable keterlibatan dan Kepuasan sedangkan sisanya 73.70% variable turnover intention (Y) dapat dijelaskan oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji t (parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variable keterlibatan dan kepuasan terhadap turnover intention. Hasil perhitungan Uji t ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)         | 2.379                       | .327       |                           | 7.281 | .000 |
|       | keterlibatan kerja | .205                        | .063       | .321                      | 3.256 | .002 |
|       | kepuasan kerja     | .198                        | .056       | .350                      | 3.546 | .001 |

a. Dependent Variable: turnover intention

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Keterlibatan Kerja (X1) = Karena thitung > ttabel (3,256 > 1,664) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara keterlibatan kerja terhadap turnover intention.

Kepuasan Kerja (X2) = Karena thitung > ttabel (3,546 > 1,664) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Berdasarkan data yang telah disajikan sebelumnya dengan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dan menggunakan uji t dengan menggunakan program SPSS, maka dapat dikemukakan hasil analisis koefisien regresi berganda dengan persamaan:

$$Y = 2.379 + 0.205 X1 + 0.198 X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention , yang artinya

bila variable keterlibatan kerja dan kepuasan kerja di tingkatkan maka akan mengurangi tingkat turnover intention pada pekerja penyapu jalan.

Nilai positif variabel keterlibatan dan kepuasan kerja diperkuat dengan hasil nilai korelasi (R) sebesar 51,30%, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang sedang dari variabel keterlibatan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada dinas kebersihan dan pertamanan kota Samarinda.

Nilai korelasi antara variabel pula didukung dari hasil nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,263 atau 26,30%, artinya besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh keterlibatan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada dinas kebersihan dan pertamanan kota Samarinda, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.

Agar dapat menjawab pengaruh variabel penelitian secara parsial, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention***

Variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* hal ini dibuktikan dengan nilai  $3,256 > 1,664$  dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa semakin meningkat keterlibatan kerja maka dapat menurunkan turnover intention pada pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja memiliki rasa keterlibatan terhadap pekerjaan yang ada di dinas kebersihan dan pertamanan kota Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Faslah (2010) yang menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi ditemukan secara signifikan berkaitan dengan kemangkiran dan tingkat permohonan berhenti yang lebih rendah.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention hal ini dibuktikan dengan nilai  $3,546 > 1,664$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka dapat menurunkan *turnover intention* pada pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang ada di dinas kebersihan dan pertamanan kota Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) dengan hasil variabel Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka karyawan akan terus bertahan pada perusahaan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda di peroleh hasil bahwa variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Jadi, apabila variable keterlibatan kerja dan kepuasan kerja di tingkatkan maka akan mengurangi tingkat turnover intention pada pekerja penyapu jalan.

Hasil uji parsial thitung variabel keterlibatan (X1) adalah sebesar 3,256 dan diketahui ttabel sebesar 1,664. Maka dengan demikian variabel keterlibatan (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Demikian pula hasil analisis thitung variabel keterlibatan (X2) adalah sebesar 3,546 dan diketahui ttabel sebesar 1,664. Maka dengan demikian variabel keterlibatan (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Dari nilai R yang diperoleh melalui perhitungan sebesar 51,30% sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas yaitu keterlibatan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sedang dengan variabel turnover intention. Demikian pula hasil dari nilai R<sup>2</sup> diperoleh melalui perhitungan sebesar 26,30% sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai yang terdapat pada variabel keterlibatan dan kepuasan kerja dengan turnover intention, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable yang lain yang tidak dikemukakan pada enelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Nazim. 2010. Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Managerial Sciences*. Vol. II, No. 2.
- Andini, Rita. 2006. “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention”: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah. Magister Manajemen. Universitas Diponegoro, Semarang.
- As’ad Mohammad, 2005. *Seri Ilmu Sumber daya Manusia – Psikologi Industri*, Edisi keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Faslah, Rony. 2010. “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol VIII, No. 2.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2007. *Metode Penelitian : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. BP Undip, Semarang.
- Gading, I Ketut. 1997. *Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Orientasi Nilai terhadap Kerja dan Produktivitas Kerja Para Pekerja Wanita pada Sektor Informal*. Aneka Widya STKIP, Singaraja.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnely Jr., J.H. 2000. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Penterjemah: Djoerban Wahid. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Mariot Tua Efendi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indonesia*, Jakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, PT.Prehallindo, Jakarta.
- Kartiningsih. 2007. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Jimmi sadili dan Bayu. Salemba Empat, Jakarta.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Novliadi, F. 2007. “Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja”. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Oetomo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. uI-Press, Jakarta.
- Riley. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia dan Perusahaan*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi*. PT. Index Group Gramedia, Jakarta.
- Roni, Faslah. 2010. *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan*, PT. Garda Trimitra Utama. Volume VIII No 2. Agustus 2010, Jakarta.



- Siagian, P. Sondang. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sondang, Siagian. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein. 2001. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Cetakan keempat. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wexley, Kenneth dan Garry, Yulk. 2003. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal. Cetakan kedua. Penerbit : PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Witasari, Lia. 2009. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention". Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- <http://umhaychan.blogspot.co.id/2010/11/hubungan-antara-kepuasan-kerja-dengan.html>