

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

Menurut Hasibuan (2011:200) menyatakan bahwa salah satu tolak ukur dari adanya ketidakpuasan ataupun kepuasan karyawan adalah adanya tingkat perputaran karyawan (*turnover intention*). Berikut adalah data *turnover intention* karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian pada periode 2011-2014.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Pasar Modern
Tahun 2011 s/d 2014

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Pensiun	Meninggal	Pindah/ Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
2011	99	-	-	15	84
2012	84	-	-	7	77
2013	77	-	-	5	72
2014	72	-	1	4	68
JUMLAH			1	31	

Sumber : Pasar Modern Rokan Hulu, 2014

Berdasarkan tabel 1.1 di atas tampak bahwa *turnover* karyawan disebabkan meninggal dunia 1 karyawan dan pindah/keluar 31 karyawan. 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 uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN**

PADA PASAR MODERN PASIR PENGARAIAN KABUPATEN ROKAN HULU ”.

B. Perumusan Masalah

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?

C. Tujuan Penelitian

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.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat mengetahui dan memahami serta menambah wawasan tentang keterlibatan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Pasar Modern Kabupaten Rokan Hulu.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak pengelola perusahaan sebagai pedoman dalam mengelola beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, upaya-upaya yang mampu melibatkan karyawan dalam batas tertentu dan upaya mempertahankan karyawan sehingga memiliki tingkat *turnover* yang rendah.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh faktor keterlibatan kerja dan kepuasan karyawan terhadap *turnover intention* karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pembahasan nantinya penulis mencoba memaparkan sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini 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 dikemukakan tentang sejauhmana ruang lingkup penelitiannya, lokasi penelitian diadakan, objek penelitiannya, waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional, instrument penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis memuat gambaran umum Pasar Modern Pasir Pengaraian, karakteristik responden, analisis data karyawan dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini penulis memuat kesimpulan dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II
LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL
DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Keterlibatan Kerja

a. Definisi Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2012:377) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian 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.

b. Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl & Kejner dalam Liao & Lee (2010:23) keterlibatan kerja memiliki dua dimensi yaitu:

a. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasikan diri secara psikologis pada pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri secara total. Dengan terlibat dalam pekerjaannya, karyawan dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang sangat penting dari hidup. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, mengidentifikasi dengan kuat pekerjaan yang mereka lakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan menurut Robbins & Judge (2013:74).

b. Pentingnya kinerja untuk harga diri

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya. Menurut Vroom dalam Arora & Hussain (2011:17) menggambarkan seseorang terlibat dalam pekerjaannya berdasarkan tingkat harga diri yang dipengaruhi oleh tingkat

kinerja yang dicapainya. Perasaan harga diri seseorang meningkat dengan kinerja yang baik dan menurun dikarenakan kinerja yang buruk.

c. Karakteristik Keterlibatan Kerja

Dari beberapa penelitian yang dikutip oleh Mohsan, Nawaz, Khan, Shaukat & Aslam (2011: 263-270), menunjukkan karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maupun yang rendah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Keterlibatan Kerja

No	Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Keterlibatan Kerja Tinggi	Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Keterlibatan Kerja Rendah
1.	Tingkat absensi dan keterlambatan Rendah	Tingkat absensi dan keterlambatan Tinggi
2.	Intensi <i>turnover</i> rendah	Intensi <i>turnover</i> tinggi
3.	Merasa puas dengan pekerjaannya	Tidak puas dengan pekerjaan
4.	Memiliki motivasi kerja yang tinggi	Motivasi kerja rendah
5.	Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan maupun perusahaan	Memiliki kepedulian yang rendah terhadap pekerjaan maupun perusahaan
6.	Memiliki kinerja yang lebih baik	Memiliki kinerja yang lebih buruk
7.	Meluangkan waktu dan usaha yang lebih besar dalam bekerja	Tidak berusaha keras untuk kemajuan organisasi
8.	Memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi, karir, dan organisasi	Tidak berkomitmen dengan pekerjaan maupun organisasi

Sumber : Mohsan, Nawaz, Khan, Shaukat & Aslam (2011)

d. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2011:122) Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. Keterlibatan kerja seorang

karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. 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.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi 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 kecintaan individu atau karyawan akan pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2010:80), faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2011:504) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan Kebutuhan

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang

diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. Pencapaian Nilai

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan kebutuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. Komponen Genetik

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti hanya karakteristik lingkungan pekerjaan.

c. Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2011:510) mengukur kepuasan kerja adalah:

1. *Single global rating*

Yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan seperti mempertimbangkan semua hal seberapa puas anda dengan pekerjaan anda.

2. *Summation Score*

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *worker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011:151) menunjukkan ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yakni :

a. *Rating Scale* dan Kuesioner

Kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kusioner dimana *rating scale* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan rekasi mereka pada pekerjaan mereka.

b. *Critical Incidents*

Disini individu menjelaskna kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban

mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja memuji supervisor atas sensitivitas yang ditunjukkan pada yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

c. *Interview*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

d. **Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2011:502) teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di antara teori kepuasan kerja adalah *two factor theory* dan *value theory*.

a. *Two Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygine factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti, kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

b. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan mereka.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi

mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan pada nilai-nilai teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu cara efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikan.

e. Indikator Kepuasan Kerja

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.

3. Turnover Intention Karyawan

a. Defenisi Turnover Intention

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 _lhami 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 keperusahaan 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).

Keinginan untuk pindah menjadi variabel prediksi *turnover* yang sangat kuat. Banyak penelitian menunjukkan bahwa keinginan untuk pindah memiliki pengaruh yang signifikan dengan *turnover* (Cotton et al. dalam Samson SamGnanakkan, 2010:17). *Turnover* bisa menimbulkan dampak yang negative maupun positif bagi perusahaan. Salah satu dampak negatif yang utama dari *turnover* adalah biaya. Ada tiga komponen utama yang berhubungan dengan biaya yang disebabkan oleh *turnover* (O-Connell dan Kung dalam Wan Li Kuean, 2010:83) yaitu biaya perekrutan karyawan baru, biaya yang harus dikeluarkan selama ada posisi yang kosong, dan biaya pelatihan.

b. Komponen-komponen yang mempengaruhi turnover intention

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sandi (2014:15) dikatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Komponen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job security*).
2. Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja. Peluang karir, meliputi perencanaan karir. Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi).
3. Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan

Menurut Samad dalam Khurram Shahahzad et al. (2011:61) 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., 2011:61).

Menurut Azjen dalam teorinya yang disebut *theory of planned behavior* (Azjen, 2013:2), intensi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*)

Sikap terhadap perilaku dipengaruhi oleh keyakinan bahwa perilaku tersebut akan membawa hasil yang diinginkan atau tidak diinginkan. Individu yang memiliki keyakinan positif terhadap suatu perilaku akan memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan tersebut, atau dengan kata lain sikap yang mengarah pada perilaku ditentukan oleh konsekuensi yang ditimbulkan oleh perilaku yang disebut dengan istilah keyakinan terhadap perilaku.

2. Norma subjektif (*subjective norm*)

Keyakinan mengenai perilaku apa yang bersifat normatif (yang diharapkan orang lain) dan motivasi untuk bertindak sesuai dengan harapan normative tersebut membentuk norma subjektif dalam individu (keyakinan normatif). Individu memiliki keyakinan bahwa individu atau kelompok tertentu akan menerima atau tidak menerima tindakan yang dilakukannya. Apabila individu menyakini apa yang menjadi norma kelompok, maka ia akan mematuhi dan membentuk perilaku yang sesuai dengan kelompoknya. Dapat disimpulkan bahwa norma kelompok inilah yang membentuk norma

subjektif dalam diri individu, yang pada akhirnya akan membentuk perilaku.

3. Persepsi tentang kontrol perilaku (*perceived behavior control*)

Kontrol perilaku merupakan keyakinan tentang ada atau tidaknya faktor-faktor yang memfasilitasi dan menghalangi performa perilaku individu. Kontrol perilaku ditentukan oleh pengalaman masa lalu dan perkiraan individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan perilaku yang bersangkutan. Keyakinan ini didasari oleh pengalaman terdahulu tentang perilaku tersebut, yang dipengaruhi oleh informasi dari orang lain, misalnya pengalaman orang-orang yang dikenal atau teman-teman. Selain itu juga dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang meningkatkan atau mengurangi kesulitan yang dirasakan jika melakukan tindakan atau perilaku tersebut. Kontrol perilaku ini sangat penting artinya ketika rasa percaya diri seseorang sedang berada dalam kondisi lemah.

d. Indikator Turnover Intention

Menurut Harnoto (2002:2) dalam Lisa (2010:12) *Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif Karyawan ini meningkat jauh dan

berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Sementara itu, Menurut Mobley dalam Schwepker (2011:23) mengemukakan ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yakni:

1. Pikiran-pikiran untuk keluar atau berhenti
2. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan
3. Keinginan mencari pekerjaan lain

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai hubungan keterlibatan kerja dengan *turnover intention* antara lain dilakukan oleh Fasliah (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 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.

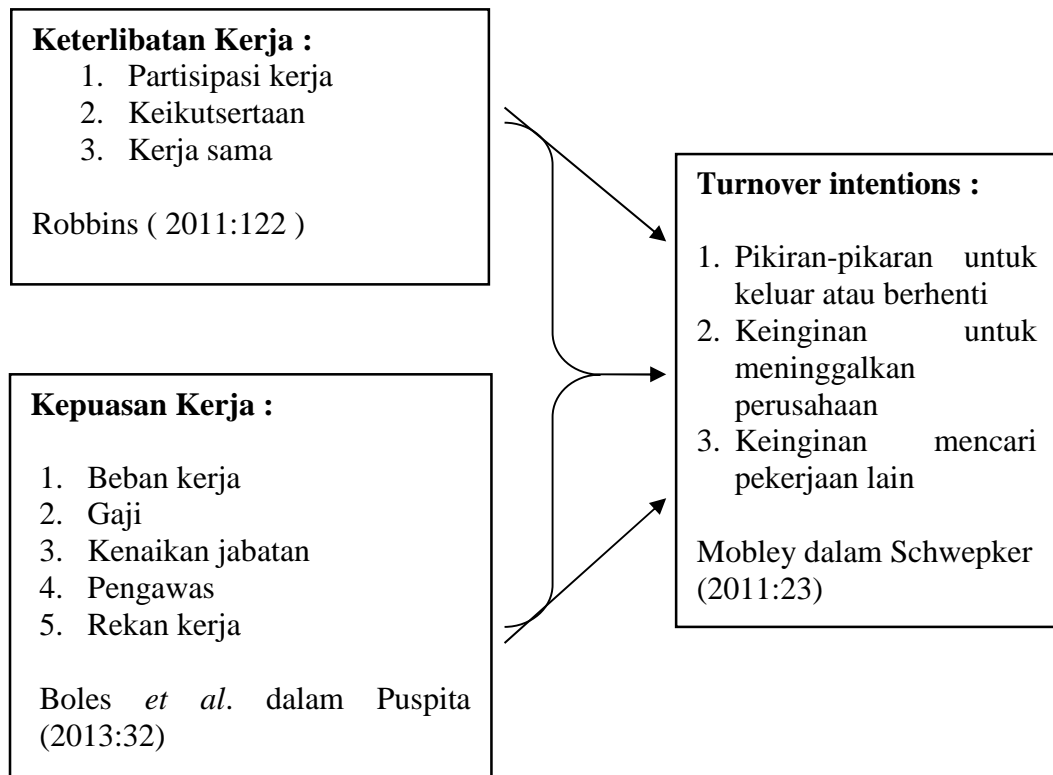
Tabel 2.2 merangkum beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini:

Tabel 2.2
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>
Witasari (2009)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Novotel Semarang	1. Kepuasan kerja 2. Komitmen Organisasional	<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	1. Iklim psikologis 2. Keterlibatan kerja 3. Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan	Iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Novliadi (2007)	Intensi <i>Turnover</i> Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja	1. Budaya Perusahaan 2. Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Budaya perusahaan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>

Sumber: Diambil dari berbagai jurnal.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pasar Modren.

D. 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 ”.**

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup 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.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:115).Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu yaitu sebanyak 68 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Riduwan dan Akdon (2006:249) dimana semua jumlah sampel diberi kuesioner yang berisi variabel yang akan diteliti, yang telah dijabarkan kedalam bentuk indikator/dimensi dan skala pengukuran yang masing-masing variabel terdiri dari beberapa pernyataan sikap.

Teknik pengambilan sampelnya secara *random sampling* yaitu secara acak terhadap karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Husein (2011:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan, yaitu 10%.

Berdasarkan rumus diatas, ukuran sampel yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,1 (10%) adalah:

$$n = \frac{68}{(68)(0,1)^2 + 1} = 40.47 = 40$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan Pasar modern. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Kualitatif

Adalah data yang dicatat bukan dengan angka-angka, tetapi dengan menggunakan kualifikasi-kualifikasi, dimana data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari observasi dan kepustakaan.

b. Kuantitatif

Adalah data yang dapat dihitung atau berupa angka-angka hasil penelitian atau perhitungan. Data ini diperoleh dari hasil perhitungan kuisisioner yang dibagikan kepada responden yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

a. Data Primer

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

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada Pasar Modern Pasir Pengaraian, dari hasil penelitian kepustakaan. Data ini berupa gambaran umum instansi, jumlah karyawan, sejarah berdirinya, dan struktur organisasi.

D. Teknik Pengambilan Data

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

a. Observasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan mengenai *turnover intention* karyawan Pasar Modern Pasir Pengaraian.

b. 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 survai. 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 (Sugiyono, 2004).

E. Defenisi Operasional

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 (Sugiyono, 2004). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja, variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu *Turnover Intention*. Defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Keterlibatan Kerja (X1)	Ukuran derajat seseorang dalam memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Robbin (2011:122)	1.Partisipasi kerja 2.Kerjasama 3.keikutsertaan	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS) dari responden.
Kepuasan Kerja (X2)	Evaluasi individu yang menggambarkan sikapnya terhadap pekerjaannya, baik itu positif atau negatif, senang maupun tidak senang. Boles <i>et al.</i> dalam Puspita (2013:32)	1. Beban kerja 2. Gaji 3. Kenaikan jabatan 4. Pengawas 5. Rekan kerja	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS) dari responden.
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau mencari pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik. Mobley dalam Schwepker (2011:23)	1. Pikiran-pikiran untuk keluar atau berhenti 2. Keinginan untuk meninggalkan 3. Keinginan mencari pekerjaan lain	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS) dari responden

Sumber : Olahan Peneliti, Tahun 2015.

F. Instrumen Penelitian

1. Pengukuran Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Dimana data primer diambil dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data, jenis kuesioner yang digunakan adalah berupa pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan memberikan tanda – tanda tertentu seperti tanda checklist pada jawaban yang telah disediakan. Sedangkan data sekunder diambil menggunakan data arsip kantor.

Setiap instrumen mempunyai skala. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2006:86).

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Bobot setiap pertanyaan yaitu sebagai berikut :

- 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

2. Pengujian instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian yang dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2007:172). Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

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.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:172).

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 statistic

Cronbach Alpha (). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode penelitian ini setiap penilaian membuat sebuah “ Master Scale” yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan sesuatu sifat tertentu. Untuk penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Kriteria Pencapaian Responden

Kriteria	Tingkat Pencapaian Responden (TCR)
Sangat baik	100% - 90%
Baik	89% - 80%
Cukup baik	79% - 70%
Kurang baik	69% - 55%
Tidak baik	54% - 1 %

Sumber: Sugiyono 2010:78

Sedangkan untuk menghitung tingkat capaian responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor ideal/maksimal}} \times 100 \%$$

Teknik analisis data dengan mengukur pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*. Data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu metode analisis yang dinyatakan

dalam bentuk angka – angka dan dapat dihitung dengan rumus statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel – tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS for windows.

Dalam penelitian ini adalah menggunakan peralatan statistik dan untuk analisis data diperlukan, perhitungan:

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik. Pengujian uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal (Santoso, 2005:231).

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi dengan variabel bebas. Multikolinieritas terdeteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIP). Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan VIP dibawah 10 (Ghozali, 2011:105).

2. Uji Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh Keterlibatan kerja dan Kepuasan Kerja pada Pasar Modren. Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah, (Sugiyono,2007:284):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana : Y = *Turnover Intention*

X₁ = Keterlibatan Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

b_{1,2} = Koefisien Regresi

b. 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:

c. Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H₀ diterima dan H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama X_1 , X_2 berpengaruh terhadap Y .

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2007:286). Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel tidak bebas *turnover intention*. Nilai R^2 ini berada diantara 0 R^2 1.