

**Faktor Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover intention* : Peran Mediasi Kepuasan Kerja
(Studi kasus di Perusahaan Gamatechno)**



Oleh

Nama : Muhammad Rifqi Hafizhudin Arif
Nomor Mahasiswa : 14311592
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

Faktor Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di PT.Gamatechno Indonesia

Muhammad Rifqi Hafizhudin Arif

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

rifqihafidz@students.uii.ac.id

Abstrak

Keunggulan bersaing menjadi hal yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan teknologi memiliki keunggulan bersaing yang sulit untuk dijaga namun juga sulit untuk ditiru. Keunggulan perusahaan teknologi terletak pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Lingkungan global yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan mampu untuk beradaptasi. Pendekatan sumber daya manusia adalah hal yang diperlukan oleh perusahaan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan keterkaitan kerja terhadap *turnover intention*, serta peran mediasi kepuasan kerja antara keterkaitan kerja terhadap *turnover intention*, dan hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. survei berbasis kuesioner didesain dan diberikan kepada 60 pekerja IT di perusahaan Gamatechno yang berada di kota Yogyakarta, Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. selain itu keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memediasi hubungan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Orgaisasional, Turnover Intention*

The Effects of Job Involvement to Turnover Intention: The Mediation of Job Satisfaction in PT.Gamatechno Indonesia

Muhammad Rifqi Hafizhudin Arif

Management, Economic Faculty, Islamic University of Indonesia

rifqihafidz@students.uii.ac.id

Abstract

Competitive advantage becomes very important for the development of the company. Technology companies have competitive advantages that are difficult to maintain but also difficult to imitate. Competitive advantages of IT company involve in the human resources' company. By increasing competitive global business environment push companies to be able to adapt. Human resources approach is technology companies necessary to be developed. This study aims to investigate the relationship of job involvement to turnover intention, as well as the role of job satisfaction mediation between job involvement on turnover intention, and organizational commitment relationship to turnover intention. Questionnaire-based surveys are designed and delivered to 60 IT workers in Gamatechno's company in Yogyakarta, Indonesia. This research uses quantitative research method to know the relation between variables

The results of this study indicate that job involvement, job satisfaction, and organizational commitment have a negative effect on turnover intention. Besides that job involvement has a significant positive effect on job satisfaction, and job satisfaction mediates the relationship of job involvement to turnover intention.

Keywords: Job Involvement, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

1. Pendahuluan

Saat ini, kompetisi global adalah elemen dasar untuk merumuskan strategi organisasi sebagai dampak dari perpindahan ekonomi industri menuju ekonomi pengetahuan. Semakin kompetitifnya perkembangan pasar saat ini sangatlah sulit bagi perusahaan untuk memiliki pertumbuhan yang berkelanjutan. Banyak peneliti dan praktisi yang menyadari dampak dari lingkungan kerja yang kompetitif dan mencoba mencari cara untuk beradaptasi dengan kondisi tersebut. Semua tenaga banyak difokuskan pada manajemen sumber daya manusia dalam dua dekade terakhir, khususnya dengan pendekatan strategi sumber daya manusia (Burma, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan didalam organisasi. Kontribusi tersebut adalah ide-ide baru, bekerja dengan efektif serta berhasil mencapai target (Burma, 2014).

Terdapat lebih dari 190 *start-up* yang ada di Jogjakarta. Sebab sumber daya manusia di Jogjakarta sangat mumpuni dan kota yang sudah mendukung koneksi internet dengan baik (bisnis.com, 2016). Industri secara global saat ini mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dibidang *Information Technology* (IT) yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Anwar, *et al* 2017).

Keinginan untuk meninggalkan organisasi adalah keputusan terakhir dari proses berpikir untuk keluar, termasuk pernyataan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Meskipun perilaku karyawan tersebut berbeda dengan dengan pernyataannya yaitu, tidak keluar dari organisasi. Walaupun, keinginan untuk keluar dari perusahaan telah menjadi indikasi kuat keluarnya karyawan dari organisasi dan secara teori diyakini sebagai indikasi penting dari keluarnya karyawan (Gregory *et al.*, 2007 dalam

Ladelsky., 2014). Disamping itu dampak dari *turnover*, pergerakan karyawan bertalenta tinggi antar organisasi juga sangat tinggi (Memon *et al.*, 2017).

Dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Zopiatis *et al.*, 2014). Dalam penelitian Abdallah *et al.*, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh keterkaitan kerja. Hal ini berdasarkan fakta bahwa semakin tinggi tingkat keterkaitan, maka rasa puas karyawan juga semakin meningkat dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterkaitan kerja yang rendah (Singh *et al.*, 1990). Selain itu, komitmen organisasional menjadi hal yang penting bagi perusahaan (Abdallah *et al.*, 2017). Karena mencari pengganti yang berkualifikasi dan memiliki keahlian adalah tugas yang sulit bagi perusahaan (Jain, 2009 dalam Abdallah *et al.*, 2017). Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap efektifitas organisasi serta berpengaruh negatif terhadap *turnover* (Yin fah *et al.*, 2010 dalam Zopiatis *et al.*, 2014).

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh keterkaitan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, serta peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan keterkaitan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Literatur *Review* dan Pengembangan Hipotesis

Fokus dari penelitian ini pada praktek sumber daya manusia yang berdampak pada produktifitas, keuntungan serta keberlanjutan dari organisasi didalam perusahaan teknologi. Karena itu, rangkuman yang berhubungan dengan keterkaitan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* dibuat untuk membangun hipotesis yang relevan.

2.1 Hubungan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Abdallah et al., (2017) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Selain itu, kepuasan kerja terbukti secara positif berhubungan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara positif dan parsial memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian Zopiatis et al., (2014) juga menunjukkan hubungan positif yang ditemukan antaran keterlibatan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja intrinsik. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja

2.2 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Zhang et al., (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian Yang dan Lee, (2009) juga menemukan hal yang sama bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka meningkat, maka *turnover intention* mereka akan menurun secara garis lurus. Hubungan ini dikuatkan dengan penelitian Lee et al., (2017) yang menyatakan bahwasanya kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Dengan hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* seperti penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh negatif signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

2.3 Hubungan Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian Biswas, (2009) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Membuktikan bahwa ketika karyawan sudah familiar dengan suansa dari tanggung jawab pekerjaannya, kemudian terikat dengan pekerjaannya. Maka, karyawan itu akan sulit untuk meninggalkan rutinitas mereka dari organisasi. Begitu pula penelitian Maden, (2013) yang menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan yang tinggi akan membuat tingkat *turnover intention* karyawan akan rendah. Sjoberg & Sverke (2000), juga menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hubungan variabel keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3: Terdapat pengaruh negatif keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*.

Dengan adanya pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, lalu pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Maka, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H4: Kepuasan kerja memediasi antara keterlibatan kerja dan *turnover intention*

2.4 Hubungan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention*

Joo et al., (2009) menemukan bahwa career satisfaction dipengaruhi oleh budaya organisasi belajar dan performa torientasi terhadap tujuan. Budaya organisasi belajar, pengembangan timbal balik dan belajar orientasi tujuan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Pada akhirnya, komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intetion. Hal ini juga diperkuat dengan hasil dari penelitian Yousaf et al., (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional afektif dan affective occupational commitment secara positif saling mempengaruhi. komitmen organisasional secara berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Akan tetapi, Faloye (2014) melakukan

penelitian yang hasilnya terdapat hubungan positif yang lemah antara komitmen organisasional dengan *turnover intentions*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi tidak cukup untuk membuat karyawan untuk menetap di organisasi.

Berdasarkan hubungan variabel komitmen organisasional dengan *turnover intention* seperti diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis, yaitu :

H5: Terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

3. Metodologi Penelitian dan Desain

3.1 Metodologi

Kuesioner didesain untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini. konstruk penelitian mengadopsi dari literatur yang sudah ada. Survei sebelumnya menggunakan bahasa inggris dan kemudian diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja dalam perusahaan Gamatechno, Yogyakarta, Indonesia.

Jumlah karyawan yang terdapat di Gamatechno, Yogyakarta, Indonesia berjumlah 180 karyawan. Terdiri dari 40 karyawan dibidang aplikasi pendidikan, 60 karyawan *engineering*, 30 karyawan pendukung, serta 50 lain-lainnya. Sampel yang ideal menurut panduan menentukan ukuran sampel model SEM-PLS yang dibuat oleh Cohen (1992) dalam Haryono, (2017) yang mempertimbangkan *statistical power* dan *effect size* ketika menentukan minimum ukuran sampel. Dalam penelitian ini jumlah anak panah yang mengenai satu konstruk adalah 4, dengan mengharapkan nilai signifikansi pada 0.05 (5%) dan R Square minimum 0.5 maka ukuran sampel minimum yang harus diteliti sebanyak 42 sampel. Namun, dalam penelitian ini akan menggunakan 60 sampel.

Dengan menggunakan software Smart PLS Version 20, *structural equation modeling* (SEM) digunakan untuk mengetahui hubungan antar hipotesis didalam penelitian ini.

3.2 Alat Pengukuran

Terdapat beberapa alat yang digunakan untuk mengukur penelitian ini. Alat yang dibuat oleh Kanungo (1982) digunakan untuk mengukur keterkaitan kerja, sedangkan alat yang dibuat oleh Meyer & Allen (1991) digunakan untuk mengukur komitmen organisasional, *the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ-short form)* digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, dan alat yang dibuat oleh Zopiatis, *et al* (2014) untuk mengukur *turnover intention*.

3.2.1 Job Involvement

10 item yang dibuat oleh Kanungo diusulkan pada tahun 1982 dan telah digunakan didalam banyak penelitian. Contohnya, Abdallah *et al* (2017), Zopiatis *et al* (2014), Ting (2011), dan Sjoberg *et al* (2000).

3.2.2 Organizational Commitment

Meyer dan Allen (1991) membuat instrumen survei yang terdiri dari 3 indikator yang mengukur afektif, normatif dan continuan komitmen organisasional. Instrumen ini sudah digunakan oleh banyak penelitian seperti, Yousaf *et al* (2015), Faloye (2014), Joo *et al* (2009).

3.2.3 Job Satisfaction

Koesioner kepuasan kerja diambil dari *the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ-short form)*. Kuesioner ini mengukur elemen intrinsik, perasaan karyawan berkaitan dengan pekerjaannya serta elemen ekstrinsik, aspek yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti kondisi kerja dan remunasi. Koesioner ini dibuat oleh Weiss *et al* (1967) dan digunakan dalam banyak penelitian seperti, Abdallah *et al* (2017), Zopiatis *et al* (2014), Lee *et al* (2017).

3.2.4 Turnover intention

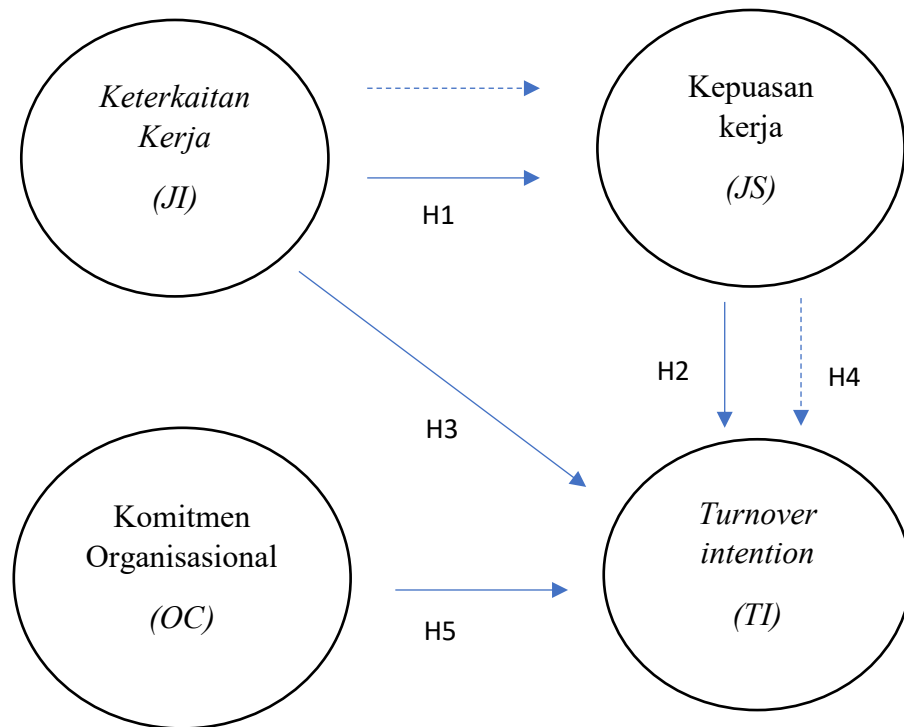
Untuk mengukur *turnover intention*, peneliti menggunakan item yang dibuat oleh Abdallah Zopiatis *et al* (2014) yang terdiri dari tiga item.

3.3 Framework Penelitian

Penelitian ini mengajukan kerangka berpikir seperti dalam gambar 1. Kerangka berpikir menguji pengaruh keterkaitan kerja, kepuasan kerja dan

komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Pengaruh mediasi kepuasan kerja juga diuji untuk mengetahui hubungan keterkaitan kerja terhadap *turnover intention*.

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan :

Garis Hubungan 

Garis Mediasi 

4. Hasil

4.1 Data Deskriptif

Hasil menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan Gamatechno, Yogyakarta, Indonesia. dari keseluruhan yang tersebar 53 kuesioner yang kembali dan dapat diolah yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisis. Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 67.9% sedangkan responden perempuan sebanyak 32.1%. Sedangkan

responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berusia 20-30 Tahun sebanyak 48 orang (90.5%), berusia 30-40 tahun sebanyak 4 orang (7.5%), berusia 41-50 tahun sebanyak 1 orang (2%). Dan yang terakhir responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu responden di dominasi dari lulusan S1 sebanyak 43 orang (81.13%), sedangkan lulusan dari SMA sebanyak 2 orang (3.77%) sisanya lulusan Diploma sebanyak 8 orang (15.09%).

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	36	67.9 %
Perempuan	17	32.1 %
Usia		
20 – 30 Tahun	48	90.5 %
30 - 40 Tahun	4	7.5 %
41 - 50 Tahun	1	2 %
Pendidikan Terakhir		
SMA	2	3.77 %
Diploma	8	15.09 %
S1	43	81.13 %
TOTAL		100 %

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.2 *Validity and Reliability Test*

4.2.1 *Discriminant Validity Test*

Merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.7. berdasarkan Tabel 2 nilai *cross loading* pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.7. hal ini menunjukkan bahwa variabel *manifest* dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 2 Nilai *Cross Loading*

Kode Item	JI	JS	OC	TI
X13	0.895	0.245	0.263	-0.238
X14	0.798	0.191	0.056	0.102
X15	0.758	0.155	0.211	-0.029
X17	0.774	0.181	0.05	-0.089
X18	0.883	0.304	0.112	-0.005
X2a1	0.352	0.73	0.11	-0.307
X2a2	0.166	0.733	0.127	-0.254
X2a4	0.112	0.732	0.039	-0.245
X2a5	0.236	0.76	0.234	-0.292
X2a6	0.074	0.726	0.091	-0.197
X2a7	0.204	0.842	0.233	-0.376
X2a8	0.229	0.729	0.202	-0.272
X2a9	0.114	0.764	0.031	-0.171
X2a10	0.222	0.8	0.187	-0.355
X2b2	0.22	0.713	0.281	-0.377
X2b3	0.201	0.79	0.176	-0.428
X2b4	0.196	0.793	0.172	-0.486
X2b5	0.226	0.718	0.245	-0.326
X2b6	0.226	0.802	0.279	-0.46
X3a1	0.145	0.206	0.759	-0.303
X3a2	0.145	0.141	0.778	-0.428
X3a3	0.032	0.197	0.794	-0.298
X3b2	0.043	0.288	0.91	-0.479
X3b4	0.045	0.174	0.756	-0.258
X3c1	0.311	0.087	0.716	-0.313
X3c2	0.301	0.085	0.728	-0.304
X3c3	0.13	0.253	0.869	-0.454
Y1	-0.107	-0.344	-0.442	0.921
Y2	-0.132	-0.454	-0.461	0.888
Y3	-0.001	-0.429	-0.402	0.947

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.2.2 *Convergent Validity Test*

Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Indeks *Convergent Validity* adalah diukur dengan faktor AVE, *composite reliability*, *R square*,

cronbachs alpha. Hasil indeks AVE, *composite reliability*, *R square*, *cronbachs alpha* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 *Convergent Validity*

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
JI	0.678	0.913	0.883
JS	0.538	0.942	0.933
OC	0.577	0.914	0.890
TI	0.844	0.942	0.908

Sumber: Data primer diolah, 2018

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat lihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0.7 dan AVE berada di atas 0,5. Berdasarkan tabel 4.7 dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria realibel

4.3 R-Square Test

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural. *R-Squares* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memilii pengaruh yang substantif. Nilai *R-squares* 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model yang kuat, moderat dan lemah (Chin *et al.*, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Berikut Tabel 4

Tabel 4 R Squares

Item	R Square	R Square Adjusted
<i>Turnover intention</i>	0.373	0.334

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil *R-Squares* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R-Squares* adalah 0.373. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* sebesar 37.7%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini

4.4 Hypothesis Test

Tabel 5 Hasil t statistik

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.285	0.329	0.138	2.073	0.038
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0.398	-0.418	0.129	3.078	0.002
Keterlibatan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0.103	-0.107	0.165	3.626	0.032
Komitmen Organisasi -> <i>Turnover intention</i>	-0.401	-0.397	0.101	3.965	0

Sumber: Data primer diolah, 2018

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, hipotesis diterimmi jika nilai signifikansi *t-values* lebih besar dari 1.96 dan atau nilai *p-values* kurang dari 0.05, maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu pula sebaliknya

4.5 Mediation Test

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS-SEM dengan efek mediasi, yaitu hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung. Dengan kata lain, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel penghubung. Terdapat tiga tahapan untuk menguji mediasi, yaitu:

1. Tahap Pertama

Tahap pertama adalah pengujian pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada nilai t-statistik lebih besar dari 1.96

Tabel 6 *Path Coefficient* Tahap Pertama

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterlibatan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0.51	-0.513	0.125	4.093	0
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0.341	-0.368	0.121	2.813	0.005

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t-statistik 4.093 lebih besar dari 1.96 dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t-statistik 2.813 lebih besar dari 1.96. Maka, syarat pertama untuk menguji efek mediasi terpenuhi, dan dapat dilanjutkan pada tahap kedua.

2. Tahap Kedua

Tahap kedua adalah pengujian pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada nilai t-statistik lebih besar dari 1.96.

Tabel 7 *Path Coefficient* Tahap Kedua

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.348	0.456	0.127	2.749	0.006

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 2.749 lebih besar dari

1.96. Maka, syarat kedua untuk menguji mediasi terpenuhi, dan dapat dilanjutkan pada tahap ketiga.

3. Tahap Ketiga

Tahap ketiga adalah pengujian secara simultan pengaruh variabel eksogen keterlibatan kerja dan mediasi kepuasan kerja terhadap endogen *turnover intention*. Pada pengujian tahap terakhir jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan. Maka, variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 8 Path Coefficient Tahap Ketiga

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterlibatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.277	0.34	0.167	1.661	0.097
Keterlibatan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0.423	-0.417	0.187	2.268	0.023
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0.333	-0.358	0.152	2.189	0.029

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t-statistik kepuasan kerja terhadap *turnover intention* signifikan dengan nilai 2.189 lebih besar dari 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects*.

Tabel 9 *specific indirect effects*

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Jl -> JS -> TI	-0.165	-0.195	0.082	1.999	0.046

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa hubungan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja masih signifikan dengan nilai t-statistik 1.999 lebih dari 1.96, hal ini berarti kepuasan kerja berperan sebagai *partial control*

5. Diskusi dan Kesimpulan

5.1 Diskusi

5.1.1 Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Konstruk eksogen keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O=0.285$) dengan konstruk kepuasan kerja. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 2.073 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values 0.038 lebih kecil dari 0.05. Oleh, karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu Abdallah et al., (2017) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Zopiatris et al., (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh Ting, (2011) yang menemukan hal yang sama. Hal ini berarti karyawan yang memiliki keterlibatan dalam kerjanya akan semakin puas terhadap pekerjaannya. Karena itu membuat lingkungan organisasi yang meningkatkan keterlibatan karyawan dapat membuat karyawan semakin puas dengan pekerjaannya. Sebab, menurut Saleh dan Hosek,

(1976) menyatakan terdapat empat konsep yang membentuk konstruk dari keterlibatan kerja. Seseorang terlibat dengan pekerjaannya dalam empat kondisi: (1) Pekerjaan tersebut menjadi ketertarikan hidupnya, (2) Berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, (3) Performa kerja menjadi acuan harga dirinya, (4) Performa kerja menjadi nilai dirinya

5.1.2 **Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention***

Konstruk kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan ($O=-0.398$) terhadap konstruk *turnover intention*. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar 3.078 lebih besar dari 2.96, dan nilai p-values sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* terbukti kebenarannya.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* Zhang et al., (2011). Menurut temuan Yang et al., (2009) hasil dari penelitian ini adalah job satisfaction memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Zopiatis et al., (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari job satisfaction terhadap *turnover intention*. Ketika kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka meningkat, maka *turnover intention* mereka akan menurun secara garis lurus. Lee et al., 2017 menemukan bahwa kepuasan kerja di awal masuk kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*. Organisasi yang memiliki turnover tinggi harus memperbaiki kepuasan kerja karyawan, manajer yang merancang pekerjaan harus menjadikan kepuasan kerja sebagai hal yang utama (Yang & Lee, 2009). Menurut Robbins, (2002) cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu: (1) membuat pekerjaan yang menantang, (2) Memberikan penghargaan yang setimpal, (3) Memberikan lingkungan yang mendukung, (4) memberikan rekan kerja yang mendukung. Sedangkan menurut Gibson et al.,

(2012) terdapat lima dimensi yang mendukung kepuasan kerja, yaitu: (1) Gaji, (2) Pekerjaan, (3) Kesempatan Promosi, (4) kepemimpinan dan (5) rekan kerja

5.1.3 Keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

Konstruk keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif ($\beta = -0.103$) terhadap konstruk *turnover intention*. sebab, nilai t-statistiknya sebesar 3.636 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.032 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga terbukti. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*.

Biswas, (2009) dalam penelitiannya mendukung hasil temuan ini karena kesimpulan dari penelitiannya menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Sebab, karyawan yang sudah terbiasa dengan kegiatan organisasi akan sulit untuk merubah rutinitasnya dengan kegiatan yang lain. Selain itu, Madem, (2013) juga menemukan bahwa keterlibatan kerja secara negatif dan simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Temuan Sjoberg, et al., (2000) juga memperkuat temuan ini dengan temuannya yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*.

5.1.4 Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

Konstruk komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif ($\beta = -0.401$) terhadap konstruk *turnover intention*. Sebab, nilai t-statistiknya sebesar 3.965 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-valuesnya sebesar 0 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention* terbukti.

Penemuan ini mendukung penemuan Joo et al., (2009) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif secara signifikan terhadap

turnover intention. Hasil penelitian Yousaf et al., (2015) menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Dan berlawanan dengan penelitian Faloye, (2014) yang menemukan hubungan positif yang lemah antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Zopiatis et al., (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasional afektif terhadap *turnover intention*. Karena itu, organisasi harus memberikan perhatian terhadap komitmen organisasional karyawan agar berkurang keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Menurut Purcell et al (2003) dalam (Armstrong & Taylor, 2014) terdapat beberapa praktek dan kebijakan yang mempengaruhi tingkatan komitmen, yaitu : (a) Pelatihan ditahun sebelumnya, (b) Kepuasan terhadap kesempatan karir, (c) Kepuasan terhadap sistem remunasi, (d) Kepemimpinan yang baik, (e) Pekerjaan yang menantang.

5.1.5 Pengaruh Mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara keterlibatan kerja terhadap *Turnover intention*

Dari hasil analisis PLS sebelumnya, ditemukan bahwa Konstruk keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif ($\beta = -0.103$) terhadap konstruk *turnover intention*. sebab, nilai t-statistiknya sebesar 3.636 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.032 lebih kecil dari 0.05. Konstruk eksogen keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ($\beta = 0.285$) dengan konstruk kepuasan kerja. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 2.073 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values 0.038 lebih kecil dari 0.05. Konstruk kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan ($\beta = -0.398$) terhadap konstruk *turnover intention*. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar 3.078 lebih besar dari 2.96, dan nilai p-values sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05.

Dalam Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai t-statistik kepuasan kerja terhadap *turnover intention* signifikan dengan nilai 2.189 lebih besar dari 1.96.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*. Dan variabel ini berperan sebagai partial control dalam hubungan antara keterlibatan kerja dengan *turnover intention*

5.2 Kesimpulan

Bagi organisasi bisnis berbasis teknologi, sumber daya manusia adalah kekuatan utama agar bisnis tersebut berjalan dan dapat bersaing didunia bisnis. Perpindahan karyawan menjadi hal yang berpengaruh bagi organisasi berbasis teknologi karena keunggulan yang dimiliki bersifat *intangable*. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional merupakan faktor-faktor yang sangat penting yang bisa memprediksi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan Gamatechno di kota Yogyakarta. Responden dari penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan presentase 67.9%. karyawan yang mempunyai gelar S1 juga mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase 81.13%. Responden dengan rentang umur 20-30 tahun mempunyai presentase yang paling tinggi dalam penelitian ini (46.41%).

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, semua hipotesis yang diajukan terbukti. Keterlibatan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti karyawan yang memiliki keterlibatan kerja didalam perusahaan maka kepuasan kerja karyawan tersebut meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini berarti semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya memiliki tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan yang rendah. Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja didalam perusahaan maka tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan rendah. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh

negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya yang tinggi akan memiliki tingkat keinginan keluar dari perusahaan yang rendah. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan keunggulan bersaingnya yang bersifat intangible. Limitasi dari penelitian ini adalah peneliti hanya melakukan penelitian di satu sektor saja, selain itu hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan dan tidak mewakili karyawan-karyawan yang bekerja di sektor lainnya.

Referensi

- Anwar, M. Z., Tjahjono, H. K., Yogyakarta, U. M., Palupi, M., & Indonesia, U. I. (2017). A STUDY ON MANAGING IT PROFESSIONALS, *8*(9), 229–237.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (Google eBook)*. Diambil dari <http://books.google.com/books?id=TCwoAwAAQBAJ&pgis=1>
- Bahjat Abdallah, A., Yousef Obeidat, B., Osama Aqqad, N., Khalil Al Janini, M. N., & Dahiyat, S. E. (2017). An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. *Communications and Network*, *9*(1), 28–53. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002>
- Brown, S. P. and L. T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and its Relationship to Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 358–368.
- Burma, Z. A. (2014). Human Resource Management and Its Importance For Today's Organizations. *International Journal of Education and Social Science*, *1*(2), 85–94.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design* (3 ed.).
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches.* <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Furmueller, E., van Dick, R., & Wilderom, C. P. M. (2011). On the illusion of organizational commitment among finance professionals. *Team Performance Management: An International Journal*, *17*(5/6), 255–278. <https://doi.org/10.1108/13527591111159009>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2014). *Organizations - Behavior, Structurem Processes. Igarss 2014.*

<https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

Hennessey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 569–598. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100416>

Joo, B. B., & Park, S. (2009). Career satisfaction , organizational commitment , and turnover intention The effects of goal orientation , organizational learning culture and developmental feedback. <https://doi.org/10.1108/01437731011069999>

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement, 67(3), 341–349.

Knoop, R. (1986). Job involvement: an elusive concept. *Psychological*, 3–8.

Ladelsky, L. K. (2014). *Studia universitatis babe ş -bolyai oeconomica*, volume 59, issue 1, 2014, 59(1).

Larraza-kintana, A. O. A. B. M. (2016). *Employee Relations : The International Journal*
Article information : Disentangling the relationship between High-Involvement-Work-
Systems and Job Satisfaction.

Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>

Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The Definition ad Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0021692>

Loquercio, D. (2006). Turnover and retention : General summary prepared by. *People in Aid*, (January).

Memon, M. A., Sallaeh, R., Baharom, M. N. R., Md Nordin, S., & Ting, H. (2017). The relationship between training satisfaction, organisational citizenship behaviour, and

- turnover intention. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, JOEPP-03-2017-0025. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2017-0025>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, 86(3), 493–522.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963–974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: theory validation. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 564–579. <https://doi.org/10.1108/EJTD-May-2012-0015>
- Riketta, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: a Meta-