

**HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
PT. MENTARI GEMILANG INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH:

KHALIDA ZIA HARAHAHAP

208600214



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/10/24

HALAMAN JUDUL

HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN INTENSITURNOVER PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT.MENTARI GEMILANG INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan kepada fakultas psikologi universitas medan area guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi pada fakultas psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

KHALIDA ZIA HARAHAP

20.860.0214

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI
PT.MENTARI GEMILANG INDONESIA

Nama : KHALIDA ZIA HARAHAHAP
NPM : 208600214
Fakultas : PSIKOLOGI



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi

HALAMAN PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khalida Zia Harahap

NPM : 208600214

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Dengan demikian, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Juni 2024



Harahap
208600214

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/ UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Khalida Zia Harahap
NPM : 208600214
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

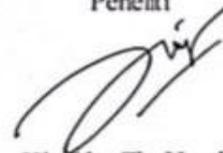
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT.MENTARI GEMILANG INDONESIA”

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 25 Juni 2024

Peneliti



Khalida Zia Harahap
208600214

ABSTRAK

HUBUNGAN KTERLIBATAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT.MENTARI GEMILANG INDONESIA

Khalida Zia Harahap

208600214

Email : ziahrp02@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan keterlibatan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan bagian produksi di PT. Mentari Gemilang Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan dengan teknik samplingnya adalah *total sampling*. Pengambilan data menggunakan skala keterlibatan kerja dan intensi *turnover*. Hasil penelitian menggunakan *Korelasi product moment* $r_{xy} = -0,698$ dengan signifikan $p = 0,0000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan intensi *turnover*, yang menunjukkan semakin rendah keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula intensi *turnover*, dan sebaliknya semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin rendah intensi *turnover*, sehingga hipotesis diterima. Dalam penelitian ini keterlibatan kerja berkontribusi sebesar 48,7% terhadap munculnya intensi *turnover*.

Kata kunci: Keterlibatan kerja, Intensi *Turnover*, Karyawan

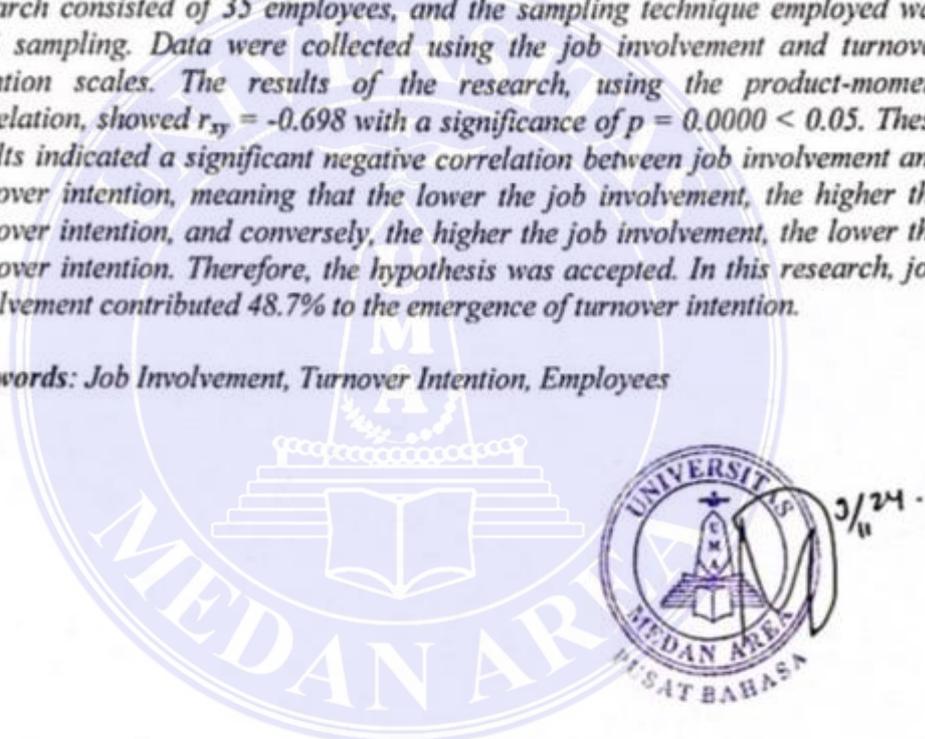
ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN JOB INVOLVEMENT AND TURNOVER INTENTION ON PRODUCTION EMPLOYEES AT PT. MENTARI GEMILANG INDONESIA

BY:
KHALIDA ZIA HARAHAAP
NPM: 208600214

This research aimed to examine the correlation between job involvement and turnover intention among production employees at PT. Mentari Gemilang Indonesia. The research used a quantitative approach. The sample used in this research consisted of 35 employees, and the sampling technique employed was total sampling. Data were collected using the job involvement and turnover intention scales. The results of the research, using the product-moment correlation, showed $r_{xy} = -0.698$ with a significance of $p = 0.0000 < 0.05$. These results indicated a significant negative correlation between job involvement and turnover intention, meaning that the lower the job involvement, the higher the turnover intention, and conversely, the higher the job involvement, the lower the turnover intention. Therefore, the hypothesis was accepted. In this research, job involvement contributed 48.7% to the emergence of turnover intention.

Keywords: Job Involvement, Turnover Intention, Employees



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Khalida Zia Harahap
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 04 Oktober 2002
Alamat : Jln.Rahmadsyah Gg.Cempaka No. 15 Medan
Email : ziahrp02@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SD : SD Negeri 060808
2. SMP : SMP Negeri 12 Medan
3. SMA : SMA Swasta Al-Ulum Medan



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang selalu senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penelitian skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bagian Produksi di PT.Mentari Gemilang Indonesia.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa doa, dukungan, dan bantuan dari semua pihak yang terkait, dan selalu peduli kepada peneliti, oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Yunita,S.Pd,M.Psi,Kons selaku dosen pembimbing, Ibu Adelin Australiati Saragih,S.Psi,M.Psi,Psikolog selaku penguji, Bapak Wahyono,S.Psi,M.Psi selaku sekretaris dan seluruh dosen Universitas Medan Area yang baik hati, dengan segala ilmu, kesabaran, kebaikan, serta waktu yang banyak diluangkan selama proses membimbing, serta memberikan arahan dan masukan selama penyusunan skripsi ini. Untuk kedua orang tua Bapak (Alm) Drs.H.Syahrul Anri Harahap dan Ibu Iriyanti Citra Mawarni,S.E yang menjadi sumber kekuatan yang selalu mendoakan, memberikan materi, memberikan motivasi dan selalu mendukung dan memberikan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga untuk abang saya yang telah memberikan semangat, motivasi dan arahan kepada peneliti. Terimakasih juga untuk teman-teman saya yang selalu memberikan semangat, motivasi dan arahan kepada peneliti.

Adapun maksud dan tujuan dari skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik untuk menyelesaikan pendidikan pada program studi Psikologi Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih.

Medan, 25 Juni 2024



KHALIDA ZIA HARAHAP

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Hipotesis Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Intensi <i>Turnover</i>	12
2.1.1 Pengertian Intensi <i>Turnover</i>	12
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	13
2.1.3 Aspek-Aspek Intensi <i>Turnover</i>	15
2.1.4 Ciri-Ciri Intensi <i>Turnover</i>	19

2.2 Keterlibatan Kerja	20
2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja	20
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja.....	22
2.2.3 Aspek-Aspek Keterlibatan Kerja	24
2.2.4 Ciri-Ciri Keterlibatan Kerja	26
2.3 Hubungan Keterlibatan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	29
2.4 Kerangka Konseptual	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	32
3.2 Bahan dan Alat Penelitian.....	32
3.3 Metode Penelitian.....	32
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.5 Prosedur Kerja.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Hasil Penelitian	43
4.2. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	45
4.3 Pembahasan.....	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Simpulan.....	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Populasi.....	37
Tabel 3.2 Distribusi Skala Keterlibatan Kerja.....	40
Tabel 3.3 Distribusi Skala Intensi <i>Turnover</i>	41
Tabel 4.1 Distribusi Skala Intensi Turnover Setelah Uji Coba.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Skala Keterlibatan Kerja Setelah Uji Coba.....	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Realibilitas.....	45
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	46
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	47
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi Product Moment...	48
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Nilai Rata Rata Hipotetik dan Empirik.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Kurva Keterlibatan Kerja.....	50
Gambar 4.2 Kurva Intensi Turnover.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Keterlibatan Kerja Sebelum Uji Coba.....	63
Lampiran 2. Skala Intensi Turnover Sebelum Uji Coba.....	68
Lampiran 3. Skala Keterlibatan Kerja Setelah Uji Coba.....	74
Lampiran 4. Skala Intensi Turnover Setelah Uji Coba.....	79
Lampiran 5. Data Skoring Skala Penelitian Keterlibatan Kerja Sebelum Uji Coba.....	85
Lampiran 6. Data Skoring Skala Penelitian Intensi Turnover Sebelum Uji Coba.....	87
Lampiran 7. Data Skoring Skala Keterlibatan Kerja Setelah Uji Coba.....	89
Lampiran 8. Data Skoring Skala Intensi Turnover Setelah Uji Coba.....	91
Lampiran 9. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	93
Lampiran 10. Uji Normalitas.....	107
Lampiran 11. Uji Linearitas.....	109
Lampiran 12. Uji Hipotesis Korelasi Product Moment	112
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan adalah aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan biasanya dianggap sebagai alat reproduksi. Peran karyawan pada tiap perusahaan dituntut untuk bekerja lebih maksimal agar dapat meningkatkan produktifitas serta program-program dapat terpenuhi. Karyawan yang bekerja sebatas memenuhi kewajiban bekerja dan karyawan yang tidak berkinerja menjadi hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan perlu adanya treatment untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan tersebut. Karena setiap karyawan merupakan aset berharga yang harus diberikan rasa aman dalam bekerja dan kesejahteraan yang diperlukan sehingga setiap karyawan merasa puas saat bekerja agar tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Agustian , 2021).

Karyawan merupakan faktor penentu dalam menentukan mampu atau tidaknya perusahaan dalam persaingan global saat ini. Randhawa (2007) menjelaskan bahwa persaingan yang tinggi antar perusahaan terkait perputaran karyawan dalam menghadapi problema yang muncul. Perusahaan perlu menganggap karyawan sebagai aset, bukan beban, dan bertujuan untuk menciptakan dan memelihara tenaga kerja terampil dan berkomitmen tinggi untuk meraih keuntungan kompetitif. Tentunya hal ini menjadi pemikiran kepala bagian bidang sumber daya manusia (Storey, 2009)

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia (Septiari & Ardana, 2016).

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam rangka mempersiapkan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas di bidangnya, serta memiliki daya saing kuat sesuai dengan arah tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tersebut merupakan bagian dari penerapan fungsi organisasi yaitu menempatkan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat pula. Meskipun suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan karyawan sudah selektif, namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja karyawan. Karena itu perusahaan harus melihat keterlibatan kerja setiap karyawan untuk menempatkan pada suatu jabatan agar menghasilkan suatu tingkat kinerja yang maksimal agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hal yang sering terjadi dalam sistem pengelolaan SDM di suatu perusahaan adalah perilaku karyawan itu sendiri, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan (Upasuji, 2020).

Karyawan yang merasakan penurunan rasa semangat dan antusias karena kelelahan, mereka cenderung akan tidak menyukai pekerjaannya dan menjadi aktif untuk melihat kesempatan kerja di perusahaan atau tempat lain (peningkatan intensi turnover) (Merissa, 2018). Mawei (2016) menjelaskan bahwa tingkat keinginan karyawan yang tinggi untuk keluar dari organisasi berdampak pada produktivitas yang menurun, aktivitas usaha suatu perusahaan terganggu dan timbulnya masalah moral. Menurut Hanafiah (2014) menyatakan bahwa intensi *turnover* adalah

kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari bekerja dan pekerjaannya secara sukarela menurut pemikirannya sendiri. Keinginan berhenti dari pekerjaan ini timbul berdasarkan pemikiran sendiri, keinginan sendiri, dan keputusan yang diambil secara sukarela tanpa dipaksa oleh pihak siapapun.

Keluar dari tempat kerja merupakan salah satu pilihan jika seorang karyawan sudah merasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan di tempat kerjanya dan merupakan akibat dari keinginan berpindah kerja (intensi *turnover*), karena berharap dapat memperbaiki keadaannya terutama dari sisi psikologis maupun karir masa depan (Faslah, 2017). Mujiati & Dewi (2016) menyarankan bahwa setiap organisasi perlu mengetahui dan mengerti penyebab *turnover*, karena *turnover* menimbulkan biaya bagi organisasi, biaya yang dikeluarkan meliputi biaya promosi, biaya perekrutan dan biaya pembinaan pegawai. Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut intensi *turnover* atau keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi (Harvida & Wijaya, 2020). Sulistyawati (2008) mengungkapkan, pengukuran keinginan berpindah dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu: 1. Adanya pikiran untuk keluar, seseorang merasa tidak betah terhadap tempat dia bekerja akan mempunyai keinginan untuk segera meninggalkan atau keluar dari perusahaan tempat kerjanya 2. Tersedia alternatif pekerjaan lain, dengan tersedianya pekerjaan ditempat lain membukakan perasaan untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain atau adanya tempat yang lebih menjanjikan kepada seseorang sehingga mengumpulkan informasi-informasi dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Intensi *turnover* harus disikapi sebagai suatu perilaku yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Jandu, 2015).

Intensi *Turnover* menjelaskan bahwa keinginan yang ada didalam diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, tetapi belum secara fakta dilakukan oleh karyawan tersebut. Keinginan berupa niat yang ada dipikiran seseorang untuk meninggalkan pekerjaan yang mereka jalani, tetapi hanya sekedar keinginan belum terealisasikan secara fakta untuk pindah dari sebuah perusahaan karena adanya pemikiran-pemikiran yang harus dipertimbangkan, seperti jika meninggalkan perusahaan ini apakah ada perusahaan lain yang memberikan keuntungan lebih dari perusahaan tempat saya bekerja. Jadi, masih banyak yang dipikirkan lewat keinginan seseorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja.

PT.Mentari Gemilang Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu di bidang event organizer (EO). Event Organizer adalah pihak yang mengatur secara menyeluruh keberhasilan dan keberlangsungan suatu acara. Yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara, dimana PT. Mentari Gemilang Indonesia mempunyai karyawan sebanyak 65 orang. Bagian produksi merupakan salah satu dari beberapa bagian yang ada di perusahaan ini, bagian produksi termasuk bagian yang memiliki beban kerja lebih berat dari pada bagian lainnya. Bagian produksi tidak hanya mempersiapkan dan menyediakan alat serta bahan yang dibutuhkan perusahaan tetapi juga merancang, menentukan alokasi, membuat list item produksi, menentukan tempat peletakan item dan memasang serta melepaskan

kembali item-item produk. Bagian produksi juga memiliki waktu kerja yang lebih lama dibandingkan bagian-bagian lainnya.

Dari hasil observasi oleh peneliti tentang karyawan yang memiliki intensi *turnover* rendah dimana perusahaan lebih senang terhadap karyawan yang memiliki intensi *turnover* rendah dikarenakan akan lebih giat dalam bekerja, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan dan output yang dihasilkan dari karyawan tersebut terhadap kinerjanya akan menjadi lebih baik. Peneliti melakukan observasi tidak hanya di kantor tetapi juga melakukannya di lapangan, peneliti mendapatkan karyawan yang tidak disiplin yaitu datang terlambat, karyawan yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja, absensi meningkat dan karyawan yang melakukan protes terhadap atasan. Pada tanggal 1 Mei 2024 perusahaan tersebut memiliki *Event* Hari Buruh Nasional yang dilaksanakan di Gelanggang Remaja Kota Medan, hal tersebut menjadi peluang bagi peneliti untuk terjun langsung ke lapangan dan menyaksikan para karyawan bekerja. Peneliti mendapatkan bahwa terdapat karyawan yang terlambat datang ke lokasi, hal ini membuat proses penyelesaian tugas membutuhkan waktu yang lama dan berpengaruh kepada penyelesaian tugas untuk divisi lainnya. Peneliti juga melakukan observasi di kantor mereka. Peneliti mendapatkan bahwasayanya kurangnya partisipasi karyawan pada jam kerja dimana karyawan seharusnya berada di kantor atau bertugas ditempatnya, namun karyawan tidak ada diruangannya, sehingga mengakibatkan terlambat menghadiri pertemuan dan sering terjadinya komunikasi tidak searah antar karyawan. Konflik antara atasan dan bawahan sering terjadi dikarenakan adanya tuntutan waktu kerja yang lebih dari biasanya (lembur) tanpa adanya intensif gaji.

Adapun frekuensi keterlambatan karyawan dapat dilihat melalui data yang diberikan oleh perusahaan, bahwasanya terdapat 10 karyawan yang terlambat lebih dari 3x dalam satu bulan, karyawan-karyawan yang melakukan hal tersebut mendapatkan surat peringatan (SP) dari kepala bagian produksi. Kemudian absensi yang meningkat juga bisa dilihat dari data perusahaan, bahwasanya pada bulan Mei terdapat 3 karyawan yang juga mendapatkan surat peringatan (SP) dikarenakan tidak masuk kantor tanpa adanya keterangan sebanyak 3x. Frekuensi karyawan yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja adalah sebanyak 6 karyawan. Peneliti mendapatkan karyawan keluar kantor sebelum jam istirahat kemudian kembali ke kantor satu jam sebelum waktu pulang mendapatkan teguran dan peringatan secara langsung oleh kepala bagian produksi. Di lapangan, peneliti juga mendapatkan sekitar 4 karyawan yang datang terlambat ke lokasi acara.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 13 Mei 2024 kepada karyawan yang bekerja di bidang produksi pada PT.Mentari Gemilang Indonesia yang dikenal juga dengan nama PT.Riang Gemilang. Para narasumber tersebut terindikasi memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan, ini ditandai dengan pernyataan Narasumber1 yang mengatakan bahwa bekerja di perusahaan ini tidak membuatnya berkembang dan lebih maju dalam karirnya sehingga menganggap pekerjaan menjadi hal yang sepele yang mengakibatkan pelanggaran tata tertib kerja seperti keluar kantor pada saat jam kerja, datang terlambat dan absensi meningkat hal tersebut sejalan dengan pernyataan Narasumber lainnya yang mengatakan bahwa dengan usia yang masih muda bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih menjamin untuk kehidupannya yang akan datang, narasumber tersebut juga mengatakan tidak adanya intensif gaji jika mereka lembur membuat mereka

malas bekerja sehingga adanya protes terhadap atasan. Dengan fenomena yang terjadi di lapangan dapat dilihat bahwasanya para karyawan tidak terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan yang mereka jalani, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mampu mempengaruhi seorang individu mengalami intensi *turnover*.

Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri (Robbins dan Coulter,2007). Prihatini & Wardani (2013) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Rum (2019) menambahkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar- benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan.

Berdasarkan apa yang dikemukakan Klerk dan Stander (dalam Rahmad,2020) bahwa faktor lain yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* yaitu keterlibatan kerja. Maka, salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan tingginya angka intensi *turnover* pada karyawan adalah menumbuhkan sebuah keterikatan kepada karyawan terhadap perusahaan.

Prasetyo (2020) menjelaskan bahwa keterlibatan merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti intensi *turnover* dan *turnover*.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Mei 2024 kepada karyawan bagian produksi menyatakan bahwa terdapat masalah laporan-laporan yang sering terlambat. Salah satu penyebabnya adalah tuntutan pekerjaan yang cukup berat karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat. Perilaku karyawan yang bekerja secara tidak profesional atau asal-asalan, menunda tugas dan pekerjaan, kurang mematuhi aturan, tidak bersemangat dalam bekerja, serta mengatakan bahwa pekerjaan di divisi ini membuatnya merasa jenuh juga bosan dalam melaksanakan tugas sehingga laporan-laporan selesai tidak sesuai dengan batas waktu yang diberikan dan muncul pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain, mencari suasana baru serta ingin mencoba divisi-divisi lain agar kemampuan di dalam dirinya bertambah dan berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala dari divisi produksi bahwasanya dalam setahun mengalami beberapa kali pergantian karyawan, artinya dalam setahun terdapat karyawan yang melakukan *resign*. Ada 7 karyawan di divisi produksi yang keluar dari pekerjaannya, hal tersebut menjadi perhatian di dalam perusahaan ini.

Secara lebih spesifik Keterlibatan kerja menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales & Bakker (2002) adalah konstruk motivasional yang berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat dan kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya. Karlina (2019) memberikan batasan mengenai keterlibatan kerja sebagai persetujuan yang kuat

terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penelitian tentang keterlibatan kerja dengan intensi *turnover* sudah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu yang mempunyai beberapa karakteristik yang relatif sama dalam hal kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai hubungan keterlibatan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menjelaskan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas dan intensi *turnover* sebagai variabel terikatnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian dan subjek penelitian. Berdasarkan uraian diatas, maka walaupun telah ada penelitian sebelumnya baik berkaitan dengan keterlibatan kerja dengan intensi *turnover*, namun tetap berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka topik penelitian yang peneliti lakukan benar-benar asli.

Peneliti tertarik untuk mengkaji guna mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan bagian produksi di PT.Mentari Gemilang Indonesia (PT.Riang Gemilang). Untuk itu peneliti akan menelaah penelitian dengan judul “Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bagian Produksi di PT.Menatri Gemilang Indoensia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: adakah Hubungan Keterlibatan Kerja dan Intensi *Turnover* Karyawan Bagian Produksi di PT.Mentari Gemilang Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Hubungan Keterlibatan Kerja dan Intensi *Turnover* Karyawan Bagian Produksi di PT.Mentari Gemilang Indonesia.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : “Terdapat hubungan negatif antara keterlibatan kerja dengan intensi turnover pada Karyawan Bagian Produksi di PT.Mentari Gemilang Indonesia (PT.Riang Gemilang)”. Semakin rendah keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi intensi *turnover*, begitu pula sebaliknya semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin rendah intensi *turnover*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi bidang Ilmu Psikologi pada umumnya, dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yaitu mengenai keterlibatan kerja dan intensi *turnover*.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya menumbuhkan keterikatan kepada karyawan terhadap suatu perusahaan sehingga mampu meminimalkan tingkat terjadinya intensi *turnover* pada pegawai.

b. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan dan dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengetahui dampak dari *turnover* dan meminimalkan intensi *turnover*.

c. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pengenalan, dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta yang terjadi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Intensi *Turnover*

2.1.1 Pengertian Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* sudah lama menjadi sebuah kajian keilmuan. Bagian ini akan menjelaskan mengenai definisi intensi *turnover*, dan intensi *turnover*. Dalam APA Dictionary of Psychology (2015) dijelaskan bahwa intensi merupakan keputusan sadar sebelum melakukan suatu perilaku, adapun *turnover* di lingkungan industri dan organisasi yaitu jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaan mereka selama periode tertentu. Intensi *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela (Lee, dalam Rahmad, 2020). *Turnover intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Yulianti & Mesta, 2016). Pergantian karyawan (*turnover*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/ perusahaan (Karimah & Aslamiyah, 2024).

Menurut Indahsari (2014) Intensi pindah kerja (Intensi *turnover*) adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. Menurut Honorata Ratnawati Dwi Putranti (2022) Intensi *Turnover* merupakan niat dari hasil berpikir karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dan mencari alternative dari pekerjaan lain yang lebih baik.

Menurut Kartono (dalam Dini, 2020) Intensi *Turnover* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini

secara perilaku mencari pekerjaan baru. Intensi *Turnover* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian dari organisasi ataupun perusahaan (Knudsen dalam Kartono 2017).

Menurut Pratiwi (2020) *Turnover* merupakan proses terjadinya dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Mobley (dikutip oleh Khikmawati, 2015) keinginan pindah kerja (intensi *turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Intensi *turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/ perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto dalam Wahyuni, 2020).

Dengan pernyataan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dengan sukarela dan mempunyai keinginan untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi *Turnover*

Menurut Mobley (dalam Tsani 2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (intensi *turnover*) adalah sebagai berikut:

(1) Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi.

Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, jenjang karir dan status perkawinan.

(2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

(3) Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

(4) Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Terdapat faktor lain yang berpotensi untuk mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* adalah rendahnya keterlibatan kerja pada karyawan (Klerk dan Stander dalam Rahmad, 2020). Hal tersebut senada dengan pernyataan Simbolon (2016) yang mengemukakan bahwa keterlibatan kerja menjadi salah satu faktor penting

yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan. Simbolon menjelaskan keterlibatan kerja dapat menurunkan intensi *turnover* pada karyawan. Keterlibatan kerja mendorong karyawan untuk mengoptimalkan potensinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tetap bergabung dengan organisasi (Bakker, 2011). Variabel lain yang juga penting dalam memprediksi kondisi organisasi seperti intensi *turnover* pada karyawan salah satunya adalah keterlibatan kerja (Keller, Diefendor dkk., 2002). Wuarlima (2019) juga mengemukakan bahwa keterlibatan kerja menjadi perhatian karena menjadi faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniati & Simbolon (2019) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan intensi *turnover* pada karyawan. Simbolon menjelaskan keterlibatan kerja dapat menurunkan intensi *turnover* pada karyawan. Keterlibatan kerja mendorong karyawan untuk mengoptimalkan potensinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tetap bergabung dengan organisasi (Bakker, 2011).

Mengacu pada uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* yakni karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan faktor keterlibatan kerja.

2.1.3 Aspek-Aspek Intensi *Turnover*

Menurut Mobley (2011) menjabarkan intensi *turnover* ke dalam tiga aspek yaitu :

(1) *Thinking Of Quitting*

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh

karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

(2) *Intention To Search*

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

(3) *Intention To Quit.*

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Mobley (dalam Farida Elmi,2018), bahwa terdapat 5 kategori aspek pokok yang mendukung timbulnya intensi *turnover* yaitu:

1) *Pay* (Upah)

Tingkat upah yang relatif. Namun sejumlah hubungan antara tingkat upah dan tingkat intensi *turnover* menyatakan bahwa bukan hanya upah yang menyebabkan seseorang ingin meninggalkan suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, oleh karena itu faktor upah harus didukung oleh faktor lainnya dalam mendorong terjadinya intensi *turnover* maupun *turnover*.

2) *Integration*

Tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. Individu dianggap memiliki peranan penting dalam proses jalannya

organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program perusahaan.

3) *Instrumental Communication*

Instrumental communication berhubungan langsung dengan peran performace. Dimana Seybolt, Pavett & Walker dalam Mobley dikutip pada buku Farida Elmi menemukan bahwa bila performance yang bagus sedikit yang melakukan turnover.

4) *Formal Communication*

Formal communication berkaitan dengan penyebaran informasi diantara anggota dari suatu system sosial organisasi. Price dalam Mobley yang dikutip oleh Farida Elmi mengemukakan bahwa komunikasi formal organisasi merupakan faktor penentu *turnover*, yang dapat dilakukan dalam bentuk *feedback* terhadap tugas-tugas karyawan yang sering dan langsung, serta adanya saluran komunikasi formal yang terpercaya. Manajemen yang mencoba untuk meningkatkan arus komunikasi diantara para karyawan menimbulkan konsekuensi positif pada organisasi dengan menurunnya *turnover*.

5) *Centralization*

Centralization merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial. Price sebagaimana dikutip oleh Farida Elmi menyimpulkan bahwa pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan berisiko besar untuk terjadinya *turnover*. Hubungan ini didasarkan pada hal-hal seperti faktor karyawan yang memiliki sedikit *Autonomy*, tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan individu yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun didalam organisasi.

Fishbein dan Ajzen (dalam Jannah, 2007) menguraikan aspek-aspek dalam intensi *turnover* meliputi:

- a. Sikap pribadi Merupakan dorongan, pikiran dan keinginan untuk melakukan (atau tidak melakukan) turnover yang dipengaruhi oleh keyakinan positif dari dalam diri orang yang melakukan turnover sebagai akibat dari perilaku turnover tersebut.
- b. Norma subjektif Merupakan dorongan, pikiran dan keyakinan melakukan (atau tidak melakukan) pindah kerja yang dipengaruhi oleh norma dalam meninggalkan pekerjaan. Jadi, intensi turnover ini baru sebatas keinginan atau niatan individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, belum pada tahap realisasi lingkungan sosial (berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial).
- c. Kontrol perilaku Melibatkan dua aspek, yaitu internal dan eksternal. Aspek internal meliputi dari informasi, ketrampilan, dan kemampuan individu untuk melaksanakan perilakunya, sedangkan aspek yang eksternal meliputi hal-hal yang dapat menghalangi individu untuk melakukan kegiatan, seperti ketergantungan individu pada orang lain dan kesempatan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek intensi *turnover* memiliki tiga aspek yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Sedangkan menurut Mobley aspek intensi turnover meliputi dengan *pay*, *integration*, *instrumental communication*, *formal communication* dan *centralization*. Menurut Fishbein dan Ajzen meliputi sikap pribadi, norma dan perilaku.

2.1.4 Ciri-Ciri Intensi *Turnover*

Menurut Harnoto (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) menjelaskan bahwa terdapat ciri atau tanda-tanda karyawan memiliki intensi *turnover*, yaitu:

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 saring 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 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*.

Menurut Melky (2015) karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja (*turnover*), biasanya ditandai dengan absensi yang semakin tinggi dan seringnya datang terlambat.

Menurut Lamfyk Salam (2023) Intensi *turnover* juga ditandai dengan rasa bosan terhadap rutinitas pekerjaan, ingin mengembangkan diri melalui divisi divisi lain, dan tekanan yang tidak masuk akal dari atasan.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat di simpulkan bahwa ciri-ciri dari intensi *turnover* menurut Harnoto yaitu meliputi, absensi yang meningkat, karyawan mulai malas bekerja, peningkatan dalam pelanggaran tata tertib kerja, protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Adapun menurut Lamfyk yang dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya ditandai dengan rasa bosan terhadap rutinitas pekerjaannya dan ingin lebih mengembangkan diri melalui divisi lain serta tekanan dari atasan.

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu

yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Alfajri (2019) mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Menurut Allport (dalam Reeve & Smith, 2001) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja adalah *degree to which an employee is participating in his/her job and meeting such needs as prestige and autonomy*. Keterlibatan kerja derajat sampai dimana karyawan yang berpartisipasi dalam pekerjaannya dan memenuhi seperti kebutuhan-kebutuhan gengsi dan otonomi. Brown (dalam (Muchinsky, 2003) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya. Robbins menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan.

Menurut Kanungo (dalam Sethi & Mittal, 2016) Keterlibatan kerja adalah keyakinan individu terhadap pekerjaannya dan juga bertindak sebagai simultan yang sangat memuaskan bagi kebutuhan individu. Luthans (2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Hal

tersebut berarti bahwa adanya peran yang dijalankan oleh anggota organisasi membuat individu merasa terlibat.

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pernyataan para ahli, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah seseorang yang berperan aktif dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sangat penting untuk dirinya.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Kanungo (dalam Yuliana, 2017) Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional.

a. Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Moynihan dan Pandey (2007) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka,

sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka. Hickling (2002) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel demografi dan status karyawan (part-time atau full-time) menemukan bahwa variabel demografi dan status karyawan memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan full-time dan part-time berbeda dalam karakteristik demografi, dimana wanita memiliki tingkat absen yang lebih tinggi daripada pria, yang mengindikasikan bahwa wanita memiliki keterlibatan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pria. Ia juga menemukan bahwa karyawan yang bekerja *full-time* lebih terlibat dalam pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang bekerja *part-time*.

Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja dan absensi.

b. Variabel situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, supervisi, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2005) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Faktor lain yang juga mempengaruhi keterlibatan kerja adalah kebosanan kerja. Omolayo & Ajila (2012) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki pandangan dan karakteristik yang berbeda, sehingga secara tidak langsung akan berbeda pula tingkat keterlibatan kerja pada pegawai. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Anggraini (2015) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja pegawai akan dipengaruhi oleh tingkat kebosanan kerja pada pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor keterlibatan kerja berasal dari variabel personal dan variabel situasional. Variabel personal meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Variabel psikologis mencakup *intrinsic* dan *extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi dan Variabel situasional meliputi pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya.

2.2.3 Aspek-Aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Luthans (2006) terdapat empat aspek keterlibatan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan adalah minat hidup yang utama

Keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang menonjol (*salient need*) individu. Kebutuhan yang menonjol ini akan menguat bila pekerjaan dipersepsikan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga akan membuat individu menghabiskan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaannya.

b. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan

Partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

c. Menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya

Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat pada pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi self-esteem atau rasa keberhargaan diri pada diri seorang. Hal ini bisa terlihat dari seberapa sering karyawan memikirkan tentang pekerjaannya yang belum terselesaikan setelah jam kerja selesai, masalah yang belum selesai menjadi pusat konsep diri yang berlaku dalam hati.

d. Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya

Seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan memiliki konsentrasi terhadap unjuk kerja sehingga mempengaruhi konsistensi seseorang dengan konsep dirinya. Hal ini dapat terlihat dari seseorang memiliki prinsip terhadap pekerjaannya, unjuk kerjanya konsisten dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Hiriyappa (dalam Indrawati dan Sembiring, 2019) terdapat tiga aspek keterlibatan kerja yaitu:

1) Aspek kognitif

Aspek kognitif karyawan yaitu berfokus pada keyakinan karyawan pada perusahaan.

2) Aspek emosional

Aspek emosional yaitu perilaku positif ataupun negatif dan perasaan karyawan terhadap perusahaan, atasan, dan kondisi pekerjaan.

3) Aspek afektif

Aspek afektif atau aspek perilaku merupakan komponen nilai tambah bagi perusahaan untuk melihat karyawan dalam mengatur waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kemampuan berfikir karyawan yang bisa dilihat dari penyelesaian pekerjaan dan energi yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek keterlibatan kerja yaitu pekerjaan adalah minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menganggap performa sebagai hal penting bagi harga dirinya dan menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya. Sedangkan menurut Hiriyappa meliputi kognitif, emosional dan afektif.

2.2.4 Ciri-Ciri Keterlibatan Kerja

Ada beberapa ciri- ciri dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah (Cohen, 2003), antara lain:

a. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi:

- 1) Menghabiskan waktu untuk bekerja
- 2) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
- 3) Puas dengan pekerjaannya

- 4) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
- 5) Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
- 6) Tingkat absen dan intensi *turnover* rendah
- 7) Memiliki motivasi yang tinggi

b. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah:

- 1) Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
- 2) Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
- 3) Tidak puas dengan pekerjaan
- 4) Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
- 5) Tingkat absen dan intensi *turnover* tinggi
- 6) Memiliki motivasi kerja yang rendah
- 7) Tingkat pengunduran diri yang tinggi
- 8) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

Menurut Luthans (2006) tiga kondisi psikologis pegawai yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan dalam pekerjaan, sebagai berikut :

1) Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

2) Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri,

status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

3) Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber sumber yang memeberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kongnitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Kanungo (dalam Ansel & Wijono, 2012) memberikan pendapat lain mengenai karakteristik dalam keterlibatan kerja, sebagai berikut:

1) Berpartisipasi aktif

Seseorang yang berpartisipasi secara aktif saat bekerja adalah mereka yang memiliki perhatian dan kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga secara aktif pula seseorang terlibat dalam pekerjaan.

2) Mengutamakan pekerjaan

Seseorang yang menganggap pekerjaan sebagai hal yang paling utama akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil terbaik dan menjadikan pekerjaan sebagai pusat serta memang pantas untuk pekerjaan tersebut diutamakan.

3) Pentingnya pekerjaan bagi harga dirinya

Dilihat dari sikap seseorang dalam pmikirannya mereka mengenai pekerjaan yang dianggap sebagai sesuatu hal yang penting bagi citra dirinya dan akan terlibat dalam pekerjaan yang dijalani. Robbins (2003) menjelaskan tentang harga diri seseorang didalam pekerjaan adalah suatu perpaduan antara penghormatan diri dan kepercayaan diri, sehingga dengan harga diri seseorang yang kuat dalam melakukan pekerjaan maka seseorang tersebut merasa adanya

kecocokan, keyakinan dan sesuai dengan kompetensi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yaitu menghabiskan waktu untuk bekerja, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, puas dengan pekerjaannya, memiliki komitmen yang tinggi terhadap karir, profesi dan organisasi, memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan, tingkat absensi rendah dan intensi *turnover* rendah serta memiliki motivasi yang tinggi. Sedangkan menurut Luthans meliputi perasaan berarti, rasa aman, dan perasaan ketersediaan. Menurut Kanungo ciri keterlibatan kerja meliputi karyawan yang berpartisipasi aktif, mengutamakan pekerjaan, dan menganggap pekerjaan penting.

2.3 Hubungan Keterlibatan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*

Menurut Luthans (2006) keterlibatan kerja adalah keterlibatan secara mental dan emosional dalam situasi berkelompok di sebuah perusahaan untuk memberikan kontribusi kepada tujuan dan berbagai tanggung jawab pencapaian di perusahaan. Keterlibatan kerja akan terjadi apabila pegawai dari sebuah perusahaan menempatkan dirinya mulai dari peran secara fisik, kognitif, dan emosional ketika bekerja. Daromes (2006) menyatakan bahwa, Intensi *turnover* merupakan keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa intensi *turnover* atau keinginan berpindah merupakan suatu niat dari hasil berpikir karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaannya untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.

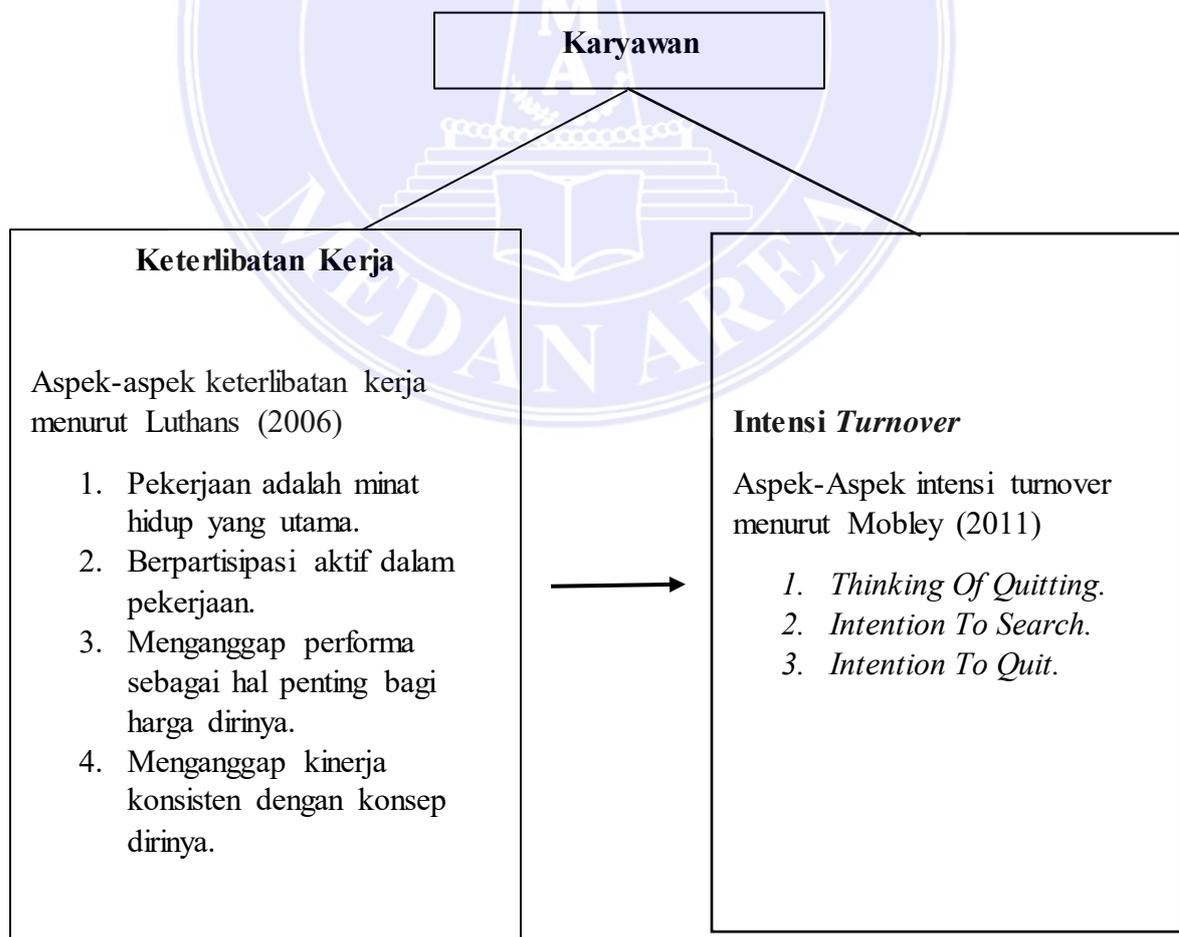
Hal ini juga sesuai dengan penelitian Mita Pratiwi pada Pramuniaga Matahari Departemen Store yang menunjukkan bahwa pramuniaga yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah, merasa bahwa hidup mereka dipisahkan dari pekerjaan dan hal-hal lainnya yang jauh lebih penting dari pekerjaan mereka. Artinya ketika keterlibatan kerja yang dirasakan pramuniaga kurang, hal tersebut dapat memicu keinginan pramuniaga untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Hairiah dan Fasliah (2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi dapat dilihat dari sejauh mana pegawai memihak pekerjaannya. Semakin tinggi keterlibatan kerja semakin tinggi juga tingkat kepedulian pegawai terhadap tugasnya. Hal ini tercermin dari sumbangan ide untuk kemajuan perusahaan, mentaati peraturan perusahaan, dan mendukung kebijakan perusahaan. Namun, keterlibatan kerja yang rendah mencerminkan sikap tidak bersungguh-sungguh melibatkan dirinya pada pekerjaan dan menunjukkan bahwa pekerjaan bukan aspek penting dalam hidupnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hairiah dan Fasliah menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara keterlibatan kerja dan keinginan berpindah dengan nilai hitung untuk keterlibatan kerja sebesar $-7,233 < -1,670$ ttabel. Artinya, jika keterlibatan kerja tinggi maka keinginan berpindah akan rendah, dan sebaliknya jika keterlibatan kerja rendah maka keinginan berpindah akan tinggi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Fasliah (2010) pada karyawan PT.Garda Trimitra Utama, Jakarta yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang rendah berpengaruh terhadap keinginan berpindah yang tinggi pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara keterlibatan kerja dengan intensi

turnover (keinginan berpindah) pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan Intensi *Turnover* adalah sebesar - 0,231. koefisien determinasi didapat hasil sebesar intention pada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan keterlibatan kerja dengan Turnover Intention (keinginan berpindah) pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. Untuk hasil perhitungan 5,34% variasi intensi *turnover* pada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan keterlibatan kerja dengan Intensi *Turnover* (keinginan berpindah) pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Mentari Gemilang Indonesia yang terletak di Jl. Sei Brantas No.37 Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian dilakukan pada tanggal 9 Mei 2024 sampai tanggal 15 Mei 2024.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Penelitian ini menggunakan bahan berupa kertas yang berisi pernyataan-pernyataan yang akan di jawab oleh responden nantinya, pulpen, internet (pengolahan data). Sedangkan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala penelitian keterlibatan kerja dan skala penelitian intensi *turnover*. Skala penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dari sampel penelitian.

Pada skala keterlibatan kerja menggunakan aspek-aspek keterlibatan kerja dari Luthans yaitu pekerjaan adalah minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menganggap performa sebagai hal penting bagi dirinya, dan menanggapi kinerja konsisten dengan konsep dirinya. Pada skala intensi *turnover*, peneliti menggunakan aspek intensi *turnover* dari Mobley yaitu *thinking of quitting*, *intention to seach* dan *intention to quit*.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2018) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif – korelasi untuk menekankan analisisnya pada data-data

numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2007).

3.3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel yang dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Variabel bebas/*independent variable* (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Keterlibatan Kerja.

2) Variabel terikat/*dependent variable* (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Intensi *Turnover*.

3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan.

Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Intensi *Turnover*

Intensi *Turnover* adalah keinginan atau niat seorang karyawan untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dengan tujuan memiliki pekerjaan yang lebih baik lagi. Mengukur intensi *turnover* memakai aspek-aspek yaitu,

Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*), Pencarian alternative pekerjaan (*Intention to search of alternatives*), dan Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah nilai-nilai yang ada pada karyawan yang terlibat secara aktif dan berpartisipasi dalam pekerjaannya, serta memihak terhadap pekerjaan yang dilakukan ditandai dengan menganggap pekerjaan itu sangat berarti bagi dirinya. Mengukur keterlibatan kerja memakai aspek-aspek yaitu, Minat hidup yang utama, Berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, Menganggap performa sebagai hal penting bagi dirinya dan Kinerja konsisten dengan konsep dirinya.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data menggunakan skala.

1. Skala intensi *turnover*

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, yaitu skala yang disusun berdasarkan dimensi dalam intensi turnover:

- a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*)
- b. Pencarian alternative pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
- c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

2. Skala Keterlibatan Kerja

Aspek-aspek dalam keterlibatan kerja yaitu :

- a. Minat hidup yang utama

- b. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya
- c. Menganggap hal performa sebagai hal penting bagi dirinya
- d. Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya.

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

3.3.5 Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

1) Validitas Alat Ukur

Menurut D. Sugiyono (2013) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid ialah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada obyek lapangan.

Arikunto (2006) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Product Moment* melalui bantuan program *SPSS (Statistic Packages for Social Science)*.

2) Reliabilitas Alat Ukur

Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (D.Sugiyono, 2013). Dalam uji reliabilitas pada penelitian ini, digunakan teknik *Alpha Cronchbach's* dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistic Packages for Social Science)*.

3.3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Mukhid (2021), analisis data meliputi pengurutan dan penyederhanaan data sehingga data tersebut dapat dihubungkan langsung pada masalah penelitian. Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisa korelasi *Product Moment* karena tujuan penelitian ini adalah mencari hubungan antara dua variabel yaitu keterlibatan kerja dengan intensi *turnover*.

Sebelum melakukan analisis data dengan teknik analisa *Product Moment*, maka perlu melakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk melihat apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel sudah menyebar secara normal.

- b. Uji Linearitas, yaitu untuk melihat apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data variabel terikat.

3.4 Populasi dan Sampel

1) Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan.

Amin (2023) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi di PT. Mentari Gemilang Indonesia. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

DIVISI	Jumlah
Divisi Pemasaran dan Admin	15
Divisi Produksi	35
Divisi Administrasi	2
Divisi Operasional Pelayanan	6
Divisi Kreatif	7
TOTAL	65

2) Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi (Arikunto, 2013). Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 35 orang. Peneliti mengambil sampel dari divisi dengan jumlah karyawan paling banyak.

Untuk dapat menentukan sampel, maka dibutuhkan teknik sampling. Menurut Sugiyono (2013) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diusahakan menggunakan seluruh populasi (*total sampling*).

Arikunto (2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, hal yang terpenting adalah peneliti menyiapkan persiapan yang diperlukan, seperti persiapan administrasi mengenai surat permohonan izin untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di PT.Mentari Gemilang Indonesia yang dikirimkan kepada direktur perusahaan.

Selain itu, setelah mendapatkan surat izin dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, surat tersebut peneliti berikan kepada salah kepala divisi bagian produksi yang kemudian surat tersebut akan diserahkan kepada Bapak Direktur.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Sebelum melakukan penelitian, Peneliti mempersiapkan terlebih dahulu alat ukur yang akan digunakan nantinya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keterlibatan kerja dan skala intensi *turnover*.

a. Skala Keterlibatan Kerja

Skala keterlibatan kerja disusun menurut aspek-aspek yaitu pekerjaan adalah minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menganggap performa sebagai hal penting bagi harga dirinya, menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya. Skala keterlibatan kerja meliputi 30 item pernyataan, yang terdiri atas 15 item *favorable* dan 15 item *unfavorable* dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor yang diberikan kepada masing-masing item yaitu sebagai berikut : item *favourable* dengan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat skor 4, Setuju (S) diberikan skor 3, Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1.

Sedangkan, untuk item *unfavourable* akan mendapatkan skor 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), skor 2 untuk jawaban Setuju (S), skor 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.2 Distribusi Skala Keterlibatan Kerja

Aspek	Indikator	Item		Jml
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pekerjaan adalah minat hidup yang utama	Pekerjaan adalah bagian dari hidup	1,3	2,4	4
	Berorientasi pada pekerjaan	5	6	2
Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan	Mengikuti kegiatan perusahaan	7,9,11	8,10,12	6
Menganggap performa sebagai hal penting bagi harga dirinya	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	13,17,21	14,18,22	6
	Tepat waktu	15,19	16,20	4
Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya	Konsistensi dalam bekerja	23,27	24,28	4
	Terikat dengan pekerjaan	25,29	26,30	4
Total		15	15	30

b. Skala Intensi Turnover

Skala intensi turnover disusun berdasarkan aspek aspek yaitu, *Thinking Of Quitting, Intention To Search, intention to Quit*. Skala intensi turnover memiliki 42 item pernyataan yang terdiri atas 21 item *Favorable* dan 21 item *Unfavorable* dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor yang diberikan kepada masing-masing item yaitu sebagai berikut : item *favourable* dengan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat skor 4, Setuju (S) diberikan skor 3, Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1.

Sedangkan, untuk item *unfavorable* akan mendapatkan skor 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), skor 2 untuk jawaban Setuju (S), skor 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

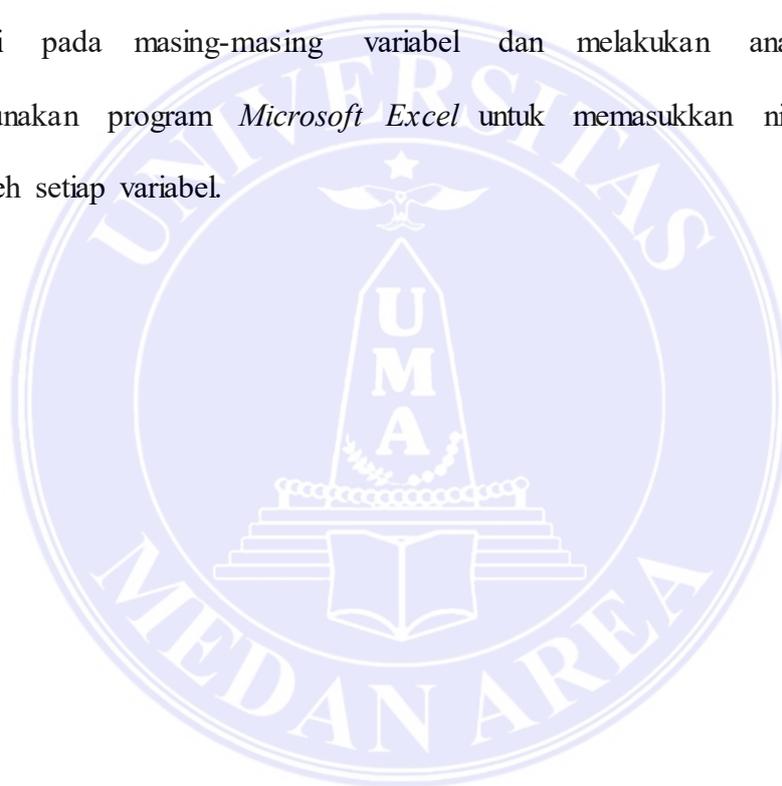
Tabel 3.3 Distribusi Skala Intensi *Turnover*

Aspek	Indikator	Item		Jml
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Thinking Of Quitting</i>	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1, 5,7,11	2,6,8,12	8
	Ketidaknyamanan dan rasa bosan	3,9,13	4,10,14	6
<i>Intention To Search</i>	Adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain	15,19,21	16,20,22	6
	Membandingkan pekerjaan	17,23,25,27	18,24,26,28	8
Intention To Quit	Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan	29,33, 41	30,34,42	6
	Perasaan bahagia apabila keluar dari pekerjaan	31, 35,39,37	32,36,40,38	8
Total		21	21	42

3.5.3 Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penyebaran skala penelitian pada tanggal 9 Mei 2024. Kemudian peneliti melakukan penyebaran pertama dengan membagikan kuisisioner kepada 30 karyawan di luar dari sampel penelitian di PT.Riang Gemilang Indonesia. Skala distribusi bagi karyawan terdiri dari dua skala, yaitu skala keterlibatan kerja dan skala intensi *turnover*. Setelah peneliti mendapatkan data, dari 30 karyawan tersebut, peneliti melakukan skoring pada masing-masing

variabel. Selanjutnya peneliti melanjutkan analisis dengan menggunakan program *Microsoft Excel* untuk memasukkan nilai-nilai yang diperoleh pada setiap variabel. Kemudian peneliti melakukan olah data untuk mengetahui valid dan gugurnya skala. Setelah mengetahui valid dan gugurnya skala, peneliti melakukan penyebaran kedua dengan membagikan kuisioner dengan skala yang valid saja kepada sampel penelitian yaitu 35 karyawan bagian produksi di PT.Mentari Gemilang Indonesia. Setelah mendapatkan data, peneliti melakukan skoring kembali pada masing-masing variabel dan melakukan analisis dengan menggunakan program *Microsoft Excel* untuk memasukkan nilai-nilai yang diperoleh setiap variabel.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan yaitu, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment* didapatkan bahwa terdapat hubungan negatif antara keterlibatan kerja yang tergolong rendah dengan intensi *turnover* yang tergolong tinggi dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,698$, $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu semakin rendah keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi intensi *turnover* sebaliknya semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin rendah intensi *turnover*. Begitu juga dengan hasil penelitian nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,487 hal ini setara dengan 48,7% artinya bahwa keterlibatan kerja tersebut berkontribusi sekitar 48,7% terhadap intensi *turnover*.

Hasil penelitian melalui data empirik, keterlibatan kerja adalah 50,94 dan intensi *turnover* adalah 95,17. Maka dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan di PT.Mentari Gemilang Indonesia memiliki perilaku intensi *turnover* yang tinggi dikarenakan keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan tergolong rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka selanjutnya diuraikan saran untuk menjadi masukan pada pijak terkait yaitu saran sebagai berikut :

5.2.1. Saran Kepada Karyawan

Kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan kerja dengan cara lebih peduli terhadap pekerjaan, berpartisipasi aktif, meminimalisir ketidakhadiran dan mencari serta menumbuhkan motivasi dalam diri sehingga menganggap pekerjaan tersebut penting dan karyawan dapat menuangkan segala ide, pikiran, waktu dan tenaga untuk pekerjaan yang dijalani.

5.2.2 Saran Kepada Pimpinan

Diharapkan kepada pimpinan agar memberikan perhatian lebih terhadap karyawan-karyawan perusahaan tersebut dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka. Untuk mengurangi frekuensi keterlambatan karyawan, pimpinan dapat memberlakukan sanksi yang dapat membuat karyawan takut melakukan hal tersebut lagi, seperti memberlakukan sistem denda sesuai dengan waktu keterlambatan. Atasan dapat memberikan pujian dan motivasi kepada karyawan apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan serta memberikan kebutuhan dasar seperti bonus atau tambahan gaji (intensif gaji) sehingga karyawan tidak melakukan intensi *turnover*.

5.3.3 Saran Kepada Organisasi

Diharapkan kepada organisasi untuk bertindak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku sehingga dapat menciptakan kerja yang teratur, efisien dan menjamin kesejahteraan karyawan terutama dalam hal gaji, kemudian perusahaan juga membuat kegiatan kegiatan sosial antar karyawan sehingga hubungan antar mereka terjalin dengan baik. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menanamkan keyakinan bahwa aturan dan kebijakan yang berlaku diperusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemikiran

seperti ini akan menciptakan rasa aman sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak adanya intensi untuk keluar dari pekerjaan yang dialami karyawan.

5.3.4 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berbeda *turnover intention* terjadi karena sejumlah faktor seperti karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, R., Iswandi, D., & Nurhab, B. (2021). Analisis Risiko Operasional Pada Pegadaian Syariah KC. Bengkulu Di Masa Pandemi Covid-19. *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 116–124.
- Alfajri, O. (2019). Pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ph (Persero) distribusi Jawa Timur area Surabaya utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7 (2).
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15–31.
- Anggraini, F. (2015). *Hubungan Antara Kebosanan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Pegawai Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Tulungagung*. Universitas Brawijaya.
- Arikunto, S., & others. (2006). Prosedur penelitian tindakan kelas. *Bumi Aksara*, 136(2), 2–3.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi edisi II*.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Pertanyaan kunci tentang keterlibatan kerja. *Jurnal Kerja Eropa Dan Psikologi Organisasi*, 20(1), 4–28.
- Bothma, Chris F. C., dan Gert Roodt. 2013. “The validation of the turnover intention scale.” *SA Journal of Human Resource Management* 11(1):12. doi: 10.4102/sajhrm.v11i1.507.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Psychology Press.
- Daromes, F. E. (2006). *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Intensitas Turnover Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Dini, D. W., & others. (2020). *Hubungan gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Faslah, R. (2010). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 8(2), 146–151.
- Faslah, R. (2017). The influence of job involvement and job satisfaction toward turnover intention on employees of PT. Global Nikel Multiguna Tangerang Lita Hairiah. *Jurnal Ilmiah Econosains E-ISSN*, 2252, 8490.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (*turnover*) pada karyawan pt. buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13–23.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational behavior*. New Age International.
- INDAHSARI, W. (2014). *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta Pusat*. Universitas Negeri Jakarta.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 11(2), 223–230.
- Jandu, M. (2015). Analisis pengaruh keterlibatan kerja motivasi kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention, studi pada PT. Zenith Allmart Precisindo Sidoarjo. *Jurnal Universitas Narotama*.
- JANNAH, A. R. (2007). *Hubungan antara Persepsi terhadap Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Karimah, V. N., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3405–3417.

- Karlina, L., Kusniawati, A., & Herlina, N. (2019). Pengaruh quality of work life dan self determination terhadap Work Engagement karyawan (studi pada pt. pasific eastern coconut utama pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3).
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Kurniati, A., & Simbolon, D. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitemen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 7(1), 98–117.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 100–111.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 17–32.
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
- Merissa, B. (2018). Pengaruh work engagement terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Agora*, 6(1).
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Pegawai: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Muchinsky, P. M., & Culbertson, S. S. (2003). *Psychology applied to work*, Belmont. *Thomson Wadsworth*.
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Forum Manajemen*, 14(2), 56–63.
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif*. Jakad Media Publishing.
- Omolayo, B. O., & Ajila, C. K. (2012). Leadership styles and organizational climate as determinants of job involvement and job satisfaction of workers in tertiary institutions. *Business and Management Research*, 1(3), 28–36.

- Prasetyo, A. B. (2020). *Pengaruh konflik kerja dan burnout terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik Sidoarjo*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Pratiwi, M. (2020). Hubungan Antara *Job Involvement* Dengan *Intensi Turnover* Pramuniaga Matahari Departemen Store. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 1-15.
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313–324.
- Prihatini, T., & Wardani, S. I. (2013). *Pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap manajemen perubahan (studi pada divisi mineral PT Harita Group)*.
- Putranti, D, R, H (2022). *Turnover Intention*. Jawa Tengah. Eureka Media Aksara.
- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 1–10.
- RAHMAD, I. (2020). *Pengaruh work engagement dan stres kerja terhadap intensi turnover pada karyawan PT. P&P Crumb Rubber Factory di Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Randhawa, G. (2007). Relationship between job satisfaction and turnover intentions: An empirical analysis. *Indian Management Studies Journal*, 11(2), 149–159.
- Reeve, C. L., & Smith, C. S. (2001). Refining Lodahl and Kejners job involvement scale with a convergent evidence approach: Applying multiple methods to multiple samples. *Organizational Research Methods*, 4(2), 91–111.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh etika kerja, keterlibatan kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Telkom (persero) area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. Udayana University.
- Sethi, A., & Mittal, K. (2016). A study of job involvement among senior secondary school teachers. *International Journal of Applied Research*, 2(2), 205–209.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *PSIKODIMENSIA: Kajian Ilmiah Psikologi*, 13(1), 98.

- Storey, J., Wright, P. M., & Ulrich, D. (2009). *The Routledge companion to strategic human resource management*. Routledge London and New York.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, S. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sulistiyawati, D. (2008). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 42–56.
- Tsani, R. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. YB Apparel Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 504–515.
- Upasuji, E., Komang, N., & Satrya, I. G. B. H. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Udayana University.
- Wahyuni, A. N. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover: Meta-Analisis. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 15(2), 180–189.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Yuliana, R. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Rumah Makan Waroeng Sambal Purwokerto*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Yulianti, V., & Mesta, H. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. *Jurnal Praktik Bisnis*, 4(2).





LAMPIRAN 1

SKALA KETERLIBATAN KERJA SEBELUM UJI COBA

Assalamu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan Hormat,

Saya Khalida Zia Harahap mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner, di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkapi Identitas diri dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya

Khalida Zia Harahap

Identitas Diri

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Skala:

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak.
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:
SS = Sangat Sesuai
S = Sesuai
TS = Tidak Sesuai
STS = Sangat Tidak Sesuai

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA A

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan adalah bagian dari hidup				
2	Bagi saya, pekerjaan sekarang hanya sebagian kecil dari hidup				
3	Saya hidup, makan dan bernafas melalui pekerjaan				
4	Tanpa pekerjaan yang sekarang saya masih bisa untuk hidup, makan dan bernafas				
5	Sebagian besar dari tujuan hidup saya adalah berorientasi pada pekerjaan				
6	Tujuan hidup saya tidak terletak pada pekerjaan				
7	Saya selalu ikut serta dalam kegiatan kantor				
8	Jarang sekali saya mengikuti kegiatan-kegiatan kantor				
9	Saya selalu menyalurkan ide-ide baru untuk kemajuan kantor				
10	Saya lebih memilih diam dari pada menuangkan ide-ide baru untuk kemajuan kantor				
11	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan				
12	Saya jarang memiliki kesempatan untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan				
13	Semua pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik				
14	Terkadang saya mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan				
15	Saya harus menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan				

16	Jarang sekali saya menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan				
17	Saya lebih bersemangat ketika mendapat pujian atau penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan				
18	Saya jarang mendapatkan pujian ketika berhasil melaksanakan pekerjaan				
19	Saya bersedia menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun di luar jam kerja				
20	Saya pulang lebih awal walaupun pekerjaan belum selesai				
21	Saya merasa kecewa jika tidak menampilkan yang terbaik pada pekerjaan				
22	Saya merasa sudah menampilkan yang terbaik				
23	Saya berusaha menunjukkan kerja yang konsisten sesuai dengan kemampuan yang dimiliki				
24	Saya menjalani pekerjaan ini apa adanya tanpa menunjukkan kerja yang konsisten				
25	Saya memiliki prinsip khusus dalam pekerjaan ini				
26	Saya tidak memiliki prinsip khusus dalam menjalankan pekerjaan ini				
27	Saya dapat menjaga konsisten kerja				
28	Saya merasa sulit menjaga konsisten kerja				
29	Saya terikat kuat dengan pekerjaan				
30	Saya merasa tidak terikat dengan pekerjaan				



LAMPIRAN 2

SKALA INTENSI *TURNUVOR* SEBELUM UJI COBA

Assalamu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan Hormat,

Saya Khalida Zia Harahap mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner, di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkapi Identitas diri dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya

Khalida Zia Harahap

Identitas Diri

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Skala:

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak.
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:
SS = Sangat Sesuai
S = Sesuai
TS = Tidak Sesuai
STS = Sangat Tidak Sesuai

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA B

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan karena membosankan				
2	Lingkungan pekerjaan sangat nyaman sehingga saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini				
3	Saya merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan ini				
4	Saya berpikir untuk menghabiskan masa karir saya di tempat ini				
5	Jika saya keluar dari pekerjaan saya saat ini, hal tersebut merupakan pilihan tepat demi karir saya ke depan				
6	Saya merasa betah bekerja di tempat ini karena hubungan antar rekan kerja yang baik				
7	Gaji yang tidak sepadan membuat saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini				
8	Saya berpikir bahwa keluar dari pekerjaan dapat merugikan perusahaan ini				
9	Jam kerja yang padat membuat saya berpikir untuk keluar				
10	Beban kerja yang ringan membuat saya betah di perusahaan ini				
11	Beratnya tekanan pekerjaan membuat saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini				
12	Saya berpikir untuk tetap bekerja karena saya menikmati rutinitas pekerjaan di perusahaan ini				
13	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini karena hubungan antar rekan kerja yang buruk				
14	Dukungan yang positif dari atasan membuat saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini				
15	Mencari pekerjaan di tempat lain adalah pilihan yang tepat untuk saat ini				
16	Mencari pekerjaan di tempat lain				

	adalah pilihan yang buruk untuk saat ini				
17	Saya sering membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan di perusahaan lain dengan tujuan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik				
18	Dukungan yang positif dari atasan membuat saya tidak ingin mencari pekerjaan lain				
19	Saya berpikir untuk mencari pengalaman kerjayang lebih baik di perusahaan lain				
20	Saya mengabaikan beberapa tawaran pekerjaan di perusahaan lain				
21	Saya berniat untuk mengirim berkas lamaran kerja ke perusahaan lain dalam waktu dekat				
22	Saya merasa nyaman dengan tugas pekerjaan saya sehingga saya tidak berniat untuk mencari pekerjaan lain				
23	Saya tertarik dengan iklan lowongan pekerjaan di perusahaan lain karena tawaran fasilitas yang lebih memadai				
24	Hubungan dengan rekan kerja yang baik membuat saya berpikir untuk tidak mencari pekerjaan di tempat lain				
25	Jika ada tawaran kerja di tempat lain maka saya akan segera menerimanya				
26	Saya mampu berkembang di perusahaan ini sehingga saya kurang tertarik untuk mencari pekerjaan di tempat lain				
27	Saya suka melihat iklan lowongan di internet ketika saya memiliki waktu luang				
28	Saya sangat menikmati pekerjaan saya sehingga saya kurang berniat untuk mencari pekerjaan lain				
29	Saya merasa lega apabila keluar dari pekerjaan saya saat ini				
30	Saya tidak berniat untuk membuat surat pengunduran diri dari pekerjaan saya sekarang				

31	Saya ingin keluar dari pekerjaan ini secepatnya				
32	Saya merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini				
33	Saya berpikir untuk membuat surat pengunduran diri secepatnya				
34	Saya berniat untuk tetap bekerja di tempat ini secara maksimal				
35	Keluar dari pekerjaan saya saat ini merupakan keputusan terbaik untuk karir saya				
36	Saya ingin bekerja di tempat ini hingga masa kontrak kerja saya habis				
37	Saya hanya membuang waktu apabila tetap bekerja di tempat ini				
38	Saya ingin bekerja di tempat ini hingga pensiun nanti				
39	Saya akan berhenti dari pekerjaan ini dalam waktu dekat				
40	Saya merasa enggan bila keluar dari pekerjaan saya saat ini				
41	Saya berniat untuk berbica pada atasan saya tentang pengunduran diri				
42	Saya merasa sedih apabila meninggalkan pekerjaan saya saat ini				



Assalamu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan Hormat,

Saya Khalida Zia Harahap mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner, di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkapi Identitas diri dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya

Khalida Zia Harahap

Identitas Diri

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Skala:

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak.
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:
SS = Sangat Sesuai
S = Sesuai
TS = Tidak Sesuai
STS = Sangat Tidak Sesuai

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA A

1	Saya merasa pekerjaan adalah bagian dari hidup				
2	Tanpa pekerjaan yang sekarang saya masih bisa untuk hidup, makan dan bernafas				
3	Sebagian besar dari tujuan hidup saya adalah berorientasi pada pekerjaan				
4	Tujuan hidup saya tidak terletak pada pekerjaan				
5	Saya selalu ikut serta dalam kegiatan kantor				
6	Jarang sekali saya mengikuti kegiatan-kegiatan kantor				
7	Saya selalu menyalurkan ide-ide baru untuk kemajuan kantor				
8	Saya lebih memilih diam dari pada menuangkan ide-ide baru untuk kemajuan kantor				
9	Saya jarang memiliki kesempatan untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan				
10	Semua pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik				
11	Saya harus menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan				
12	Jarang sekali saya menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan				
13	Saya jarang mendapatkan pujian ketika berhasil melaksanakan pekerjaan				
14	Saya bersedia menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun di luar jam kerja				

15	Saya pulang lebih awal walaupun pekerjaan belum selesai				
16	Saya merasa kecewa jika tidak menampilkan yang terbaik pada pekerjaan				
17	Saya merasa sudah menampilkan yang terbaik				
18	Saya menjalani pekerjaan ini apa adanya tanpa menunjukkan kerja yang konsisten				
19	Saya memiliki prinsip khusus dalam pekerjaan ini				
20	Saya tidak memiliki prinsip khusus dalam menjalankan pekerjaan ini				
21	Saya dapat menjaga konsisten kerja				
22	Saya merasa sulit menjaga konsisten kerja				
23	Saya terikat kuat dengan pekerjaan				
24	Saya merasa tidak terikat dengan pekerjaan				



LAMPIRAN 4

SKALA INTENSI *TURNOVER* SETELAH UJI COBA

Assalamu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan Hormat,

Saya Khalida Zia Harahap mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner, di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkapi Identitas diri dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya

Khalida Zia Harahap

Identitas Diri

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Skala:

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak.
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:
SS = Sangat Sesuai
S = Sesuai
TS = Tidak Sesuai
STS = Sangat Tidak Sesuai

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA B

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Lingkungan pekerjaan sangat nyaman sehingga saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini				
2	Saya merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan ini				
3	Saya berpikir untuk menghabiskan masa karir saya di tempat ini				
4	Jika saya keluar dari pekerjaan saya saat ini, hal tersebut merupakan pilihan tepat demi karir saya ke depan				
5	Saya merasa betah bekerja di tempat ini karena hubungan antar rekan kerja yang baik				
6	Gaji yang tidak sepadan membuat saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini				
7	Saya berpikir bahwa keluar dari pekerjaan dapat merugikan perusahaan ini				
8	Jam kerja yang padat membuat saya berpikir untuk keluar				
9	Beban kerja yang ringan membuat saya betah di perusahaan ini				
10	Beratnya tekanan pekerjaan membuat saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini				
11	Saya berpikir untuk tetap bekerja karena saya menikmati rutinitas pekerjaan di perusahaan ini				
12	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini karena hubungan antar rekan kerja yang buruk				
13	Dukungan yang positif dari atasan membuat saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini				
14	Mencari pekerjaan di tempat lain adalah pilihan yang tepat untuk saat ini				
15	Mencari pekerjaan di tempat lain adalah pilihan yang buruk untuk saat ini				

	ini				
16	Saya sering membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan di perusahaan lain dengan tujuan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik				
17	Dukungan yang positif dari atasan membuat saya tidak ingin mencari pekerjaan lain				
18	Saya berpikir untuk mencari pengalaman kerjayang lebih baik di perusahaan lain				
19	Saya mengabaikan beberapa tawaran pekerjaan di perusahaan lain				
20	Saya berniat untuk mengirim berkas lamaran kerja ke perusahaan lain dalam waktu dekat				
21	Saya tertarik dengan iklan lowongan pekerjaan di perusahaan lain karena tawaran fasilitas yang lebih memadai				
22	Hubungan dengan rekan kerja yang baik membuat saya berpikir untuk tidak mencari pekerjaan di tempat lain				
23	Jika ada tawaran kerja di tempat lain maka saya akan segera menerimanya				
24	Saya suka melihat iklan lowongan di internet ketika saya memiliki waktu luang				
25	Saya merasa lega apabila keluar dari pekerjaan saya saat ini				
26	Saya ingin keluar dari pekerjaan ini secepatnya				
27	Saya berpikir untuk membuat surat pengunduran diri secepatnya				
28	Keluar dari pekerjaan saya saat ini merupakan keputusan terbaik untuk karir saya				
29	Saya ingin bekerja di tempat ini hingga masa kontrak kerja saya habis				
30	Saya hanya membuang waktu apabila tetap bekerja di tempat ini				
31	Saya ingin bekerja di tempat ini hingga pensiun nanti				
32	Saya akan berhenti dari pekerjaan ini				

	dalam waktu dekat				
33	Saya merasa enggan bila keluar dari pekerjaan saya saat ini				
34	Saya merasa sedih apabila meninggalkan pekerjaan saya saat ini				





No	AITEM																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
R1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	
R2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	
R3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
R4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
R5	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	
R6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	
R7	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
R8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
R9	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	4	2	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	
R10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
R11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
R12	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	
R13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	
R14	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R15	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
R16	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	1	4	2	2	3	4	3	4	3	2	1	3	
R17	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
R18	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
R19	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
R20	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
R21	3	1	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3		
R22	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
R23	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
R25	1	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
R26	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
R27	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	
R28	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
R30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3



No	AITEM																																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42				
R1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	3	4	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	
R2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	4	3	2	3	1			
R3	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
R4	3	2	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
R5	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
R6	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2		
R7	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
R8	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
R9	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
R10	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	
R11	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2
R12	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	
R13	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
R14	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	
R15	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	
R16	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
R17	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	1	1	2	1	2
R18	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	
R19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
R20	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
R21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
R22	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R23	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
R24	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
R25	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2		
R26	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2		
R27	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	
R28	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	
R29	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	
R30	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	



No	AITEM																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
R1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
R2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
R3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	
R4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
R5	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
R6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
R7	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	
R8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	
R9	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	
R10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R12	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	
R13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	
R14	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R15	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
R16	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	1	4	2	2	3	4	
R17	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
R18	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
R19	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
R20	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
R21	3	1	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	
R22	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
R23	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
R24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
R25	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
R26	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
R27	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
R28	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
R29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
R30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R31	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R32	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
R33	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
R34	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
R35	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	

LAMPIRAN 8
DATA SKORING SKALA PENELITIAN INTENSI *TURNOVER* SETELAH
UJI COBA



No	AITEM																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		
R1	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	3	2	4	1	3	2	1	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	1	3	3	1	2	3	4	4	4	3		
R2	3	3	3	3	1	3	4	3	2	4	2	2	2	1	4	3	4	3	4	4	1	2	3	1	2	4	4	2	1	4	1	4	1	1	1	1	4	3	4	3	
R3	1	1	2	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	1	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4		
R4	3	2	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2		
R5	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2		
R6	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	
R7	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2		
R8	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
R9	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2		
R10	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1		
R11	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1		
R12	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	
R13	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2
R14	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	1	3	2	1	4	1	1	
R15	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	4	1	1	
R16	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	
R17	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	
R18	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2		
R19	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	
R20	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
R21	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
R22	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
R23	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	2	1	2	2	2	2		
R24	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2		
R25	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	3	
R26	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	3		
R27	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2		
R28	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2		
R29	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2		
R30	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
R31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	
R32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
R33	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	
R34	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1
R35	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3		



Sebelum Uji Coba

Reliability

Scale: Keterlibatan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.26	.505	30
KK2	3.00	.542	30
KK3	2.83	.618	30
KK4	3.40	.497	30
KK5	3.49	.507	30
KK6	3.00	.343	30
KK7	3.26	.505	30
KK8	3.51	.507	30
KK9	3.06	.338	30
KK10	3.20	.531	30
KK11	3.17	.382	30
KK12	3.17	.514	30
KK13	3.43	.502	30
KK14	3.29	.458	30
KK15	3.31	.471	30
KK16	3.43	.502	30
KK17	3.09	.284	30
KK18	3.09	.445	30
KK19	2.91	.507	30
KK20	3.40	.497	30
KK21	3.14	.430	30
KK22	3.14	.430	30
KK23	3.29	.458	30
KK24	3.29	.458	30
KK25	3.09	.284	30
KK26	3.23	.426	30
KK27	3.43	.502	30
KK28	3.06	.338	30
KK29	3.23	.598	30
KK30	3.14	.430	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	93.06	14.997	.337	.801
KK2	93.31	15.987	-.203	.830
KK3	93.49	15.434	-.086	.822
KK4	92.91	14.845	.380	.896
KK5	92.83	13.911	.325	.867
KK6	93.31	14.575	.370	.878
KK7	93.06	14.291	.323	.879
KK8	92.80	13.518	.435	.853
KK9	93.26	14.961	.323	.890
KK10	93.11	13.045	.539	.838
KK11	93.14	15.420	-.056	.805
KK12	93.14	14.244	.330	.878
KK13	92.89	15.045	.326	.802
KK14	93.03	16.205	-.276	.830
KK15	93.00	14.235	.365	.875
KK16	92.89	13.751	.375	.861
KK17	93.23	15.417	-.044	.801
KK18	93.23	14.534	.396	.883
KK19	93.40	14.188	.349	.876
KK20	92.91	14.669	.327	.890
KK21	93.17	13.676	.484	.853
KK22	93.17	14.382	.355	.877
KK23	93.03	15.087	.028	.800
KK24	93.03	14.911	.378	.895
KK25	93.23	15.299	.308	.898
KK26	93.09	14.669	.368	.886
KK27	92.89	14.398	.396	.882
KK28	93.26	14.197	.427	.866
KK29	93.09	12.963	.482	.841
KK30	93.17	14.852	.309	.892

$$30 - 6 = 24 \times 4 + 24 \times 1 / 2 = 60$$

Reliability

Scale: INTENSI TURNOVER

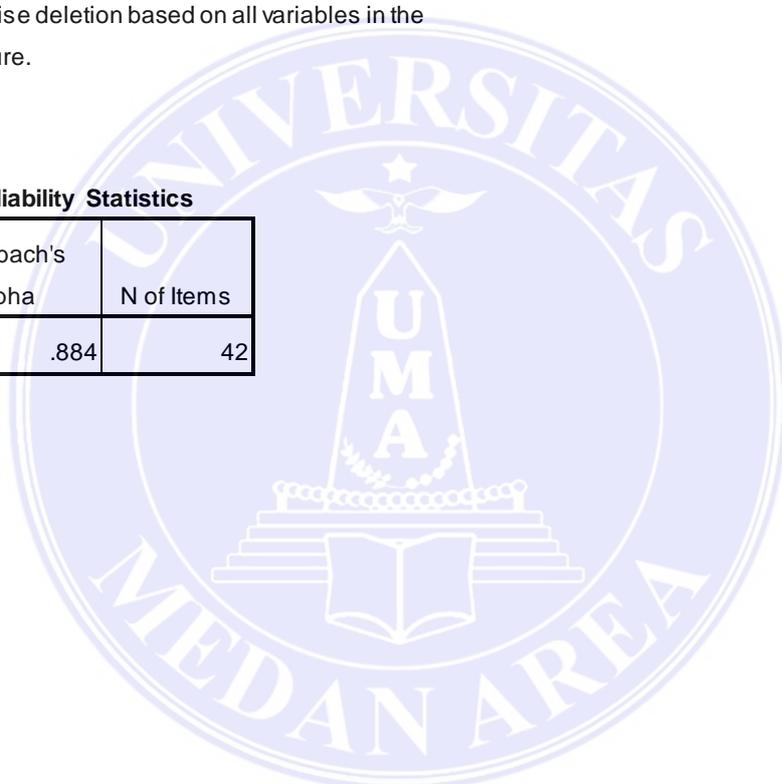
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	42



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
IT1	3.14	.430	30
IT2	2.17	.707	30
IT3	2.20	.901	30
IT4	2.14	.810	30
IT5	2.09	.981	30
IT6	2.20	.632	30
IT7	2.14	.772	30
IT8	2.29	.926	30
IT9	2.46	.886	30
IT10	2.26	.611	30
IT11	2.31	.832	30
IT12	2.46	.611	30
IT13	2.11	.631	30
IT14	2.29	.667	30
IT15	2.14	.648	30
IT16	2.37	.731	30
IT17	2.26	.611	30
IT18	2.26	.701	30
IT19	2.37	.547	30
IT20	2.60	.695	30
IT21	3.11	.583	30
IT22	1.97	.514	30
IT23	2.06	.482	30
IT24	2.31	.583	30
IT25	2.06	.725	30
IT26	2.31	.676	30
IT27	2.46	.741	30
IT28	2.66	.639	30
IT29	2.17	.382	30
IT30	1.97	.453	30
IT31	2.09	.742	30
IT32	1.83	.785	30

IT33	2.71	.572	30
IT34	1.94	.539	30
IT35	1.97	.618	30
IT36	1.89	.718	30
IT37	2.17	.822	30
IT38	2.06	.639	30
IT39	2.97	.568	30
IT40	2.00	.686	30
IT41	2.97	.514	30
IT42	2.06	.482	30



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IT1	92.86	139.420	.056	.885
IT2	93.83	129.264	.648	.877
IT3	93.80	126.988	.609	.877
IT4	93.86	127.185	.676	.876
IT5	93.91	121.963	.796	.872
IT6	93.80	132.400	.507	.880
IT7	93.86	129.067	.599	.878
IT8	93.71	122.798	.805	.872
IT9	93.54	129.726	.479	.880
IT10	93.74	131.491	.593	.879
IT11	93.69	124.751	.793	.873
IT12	93.54	133.020	.481	.880
IT13	93.89	133.928	.401	.881
IT14	93.71	132.445	.474	.880
IT15	93.86	134.420	.355	.882
IT16	93.63	129.887	.585	.878
IT17	93.74	131.314	.606	.878
IT18	93.74	133.255	.398	.881
IT19	93.63	131.417	.675	.878
IT20	93.40	132.188	.470	.880
IT21	92.89	137.634	.361	.885
IT22	94.03	140.264	-.029	.887
IT23	93.94	134.585	.480	.881
IT24	93.69	135.222	.341	.882
IT25	93.94	132.644	.419	.881
IT26	93.69	142.869	-.195	.891
IT27	93.54	137.197	.340	.886
IT28	93.34	139.408	.024	.887
IT29	93.83	138.323	.390	.884
IT30	94.03	141.087	-.104	.887
IT31	93.91	136.081	.305	.885

IT32	94.17	137.734	.099	.887
IT33	93.29	137.328	.388	.884
IT34	94.06	140.997	-.087	.888
IT35	94.03	137.734	.342	.885
IT36	94.11	134.045	.338	.882
IT37	93.83	134.676	.353	.884
IT38	93.94	130.997	.600	.878
IT39	93.03	137.146	.304	.884
IT40	94.00	133.000	.424	.881
IT41	93.03	142.676	-.225	.889
IT42	93.94	137.644	.304	.884

$$42 - 8 = 34 \times 4 + 34/2 = 85$$

**Setelah Uji Coba
Reliability**

Scale: keterlibatan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.26	.505	35
KK4	3.40	.497	35
KK5	3.49	.507	35
KK6	3.00	.343	35
KK7	3.26	.505	35
KK8	3.51	.507	35
KK9	3.06	.338	35
KK10	3.20	.531	35
KK12	3.17	.514	35
KK13	3.43	.502	35
KK15	3.31	.471	35
KK16	3.43	.502	35
KK18	3.09	.445	35
KK19	2.91	.507	35
KK20	3.40	.497	35
KK21	3.14	.430	35
KK22	3.14	.430	35
KK24	3.29	.458	35
KK25	3.09	.284	35
KK26	3.23	.426	35
KK27	3.43	.502	35
KK28	3.06	.338	35
KK29	3.23	.598	35
KK30	3.14	.430	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	74.40	16.835	.309	.837
KK4	74.26	16.491	.379	.830
KK5	74.17	15.617	.395	.813
KK6	74.66	16.114	.399	.814
KK7	74.40	15.247	.393	.804
KK8	74.14	14.773	.520	.894
KK9	74.60	16.482	.367	.821
KK10	74.46	14.903	.456	.898
KK12	74.49	16.198	.343	.825
KK13	74.23	16.358	.310	.827
KK15	74.34	15.644	.319	.811
KK16	74.23	15.064	.446	.800
KK18	74.57	16.134	.302	.819
KK19	74.74	15.961	.307	.820
KK20	74.26	16.138	.368	.823
KK21	74.51	15.139	.517	.897
KK22	74.51	15.845	.399	.813
KK24	74.37	16.064	.313	.819
KK25	74.57	17.017	.318	.829
KK26	74.43	15.664	.359	.808
KK27	74.23	15.946	.314	.819
KK28	74.60	16.129	.399	.814
KK29	74.43	14.134	.570	.885
KK30	74.51	16.551	.391	.827

$$24 \times 4 + 24 \times 1/2 = 60$$

Reliability

Scale: intensi turnover

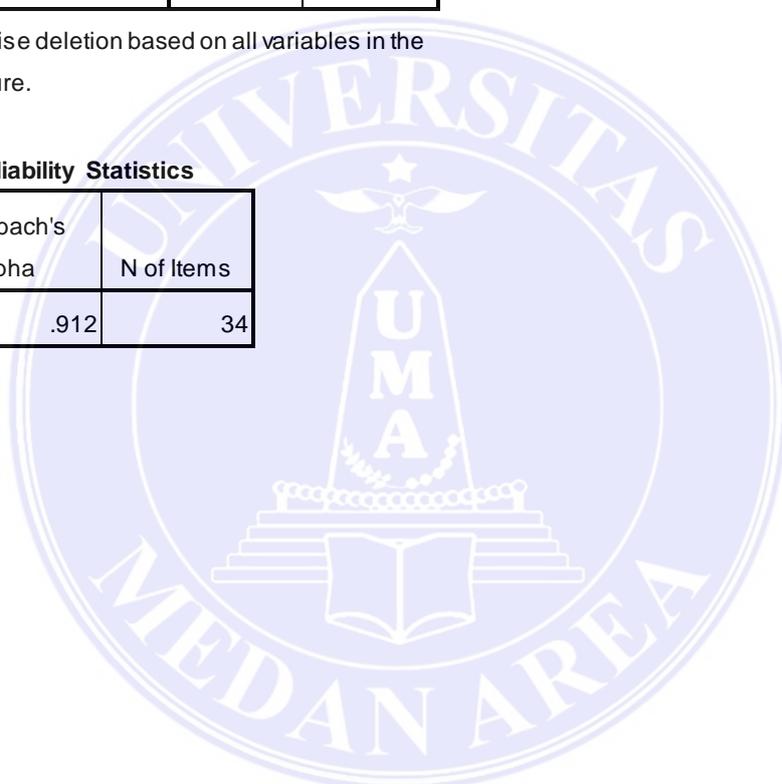
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	34



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IT2	75.03	132.852	.653	.907
IT3	75.00	130.294	.626	.907
IT4	75.06	130.467	.696	.906
IT5	75.11	125.692	.788	.904
IT6	75.00	136.176	.502	.910
IT7	75.06	131.997	.642	.907
IT8	74.91	125.904	.829	.903
IT9	74.74	132.608	.519	.909
IT10	74.94	135.350	.582	.909
IT11	74.89	127.928	.816	.904
IT12	74.74	136.785	.478	.910
IT13	75.09	137.375	.420	.911
IT14	74.91	136.198	.472	.910
IT15	75.06	138.467	.334	.912
IT16	74.83	133.499	.589	.908
IT17	74.94	134.585	.637	.908
IT18	74.94	136.761	.411	.911
IT19	74.83	134.970	.686	.908
IT20	74.60	136.188	.451	.910
IT21	74.09	140.787	.307	.913
IT23	75.14	138.950	.423	.911
IT24	74.89	139.810	.379	.912
IT25	75.14	137.008	.380	.911
IT27	74.74	141.550	.307	.915
IT29	75.03	142.499	.347	.913
IT31	75.11	138.751	.368	.913
IT33	74.49	140.198	.355	.913
IT35	75.23	141.005	.377	.914
IT36	75.31	138.398	.300	.912
IT37	75.03	138.205	.364	.913
IT38	75.14	134.126	.639	.908

IT39	74.23	141.417	.366	.914
IT40	75.20	136.047	.467	.910
IT42	75.14	141.244	.319	.913

$$34 \times 4 + 34 \times 1 / 2 = 85$$





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		keterlibatan kerja	intensi turnover
N		35	35
Normal Parameters ^a	Mean	50.94	95.17
	Std. Deviation	6.421	7.667
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.189
	Positive	.094	.189
	Negative	-.134	-.175
Kolmogorov-Smirnov Z		.794	1.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.553	.163
a. Test distribution is Normal.			



Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
intensi turnover * keterlibatan kerja	35	100.0%	0	.0%	35	100.0%

Report

intensi turnover

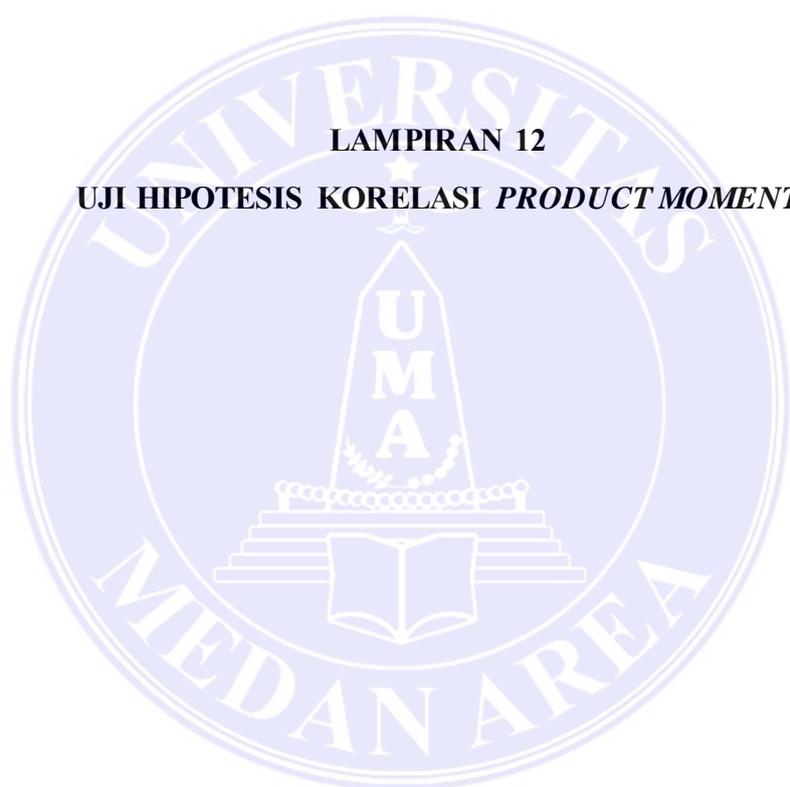
keterlibatan kerja	Mean	N	Std. Deviation
62	90.000	1	.
66	93.500	2	4.9497
67	94.000	2	.0000
68	90.667	3	1.5275
69	98.000	1	.
70	93.125	8	3.7961
71	85.500	4	5.1962
72	94.500	4	5.4467
73	80.000	3	14.7309
74	69.000	2	1.4142
75	69.000	1	.
76	78.000	1	.
77	91.000	2	5.6569
78	94.000	1	.
Total	95.171	35	7.6677

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
intensi turnover * keterlibatan kerja	Between Groups	(Combined)	1230.930	13	94.687	2.589	.025
		Linearity	496.224	1	496.224	13.568	.001
		Deviation from Linearity	734.705	12	61.225	1.674	.145
	Within Groups		768.042	21	36.573		
Total			1998.971	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
intensi turnover * keterlibatan kerja	-.698	.487	.785	.616

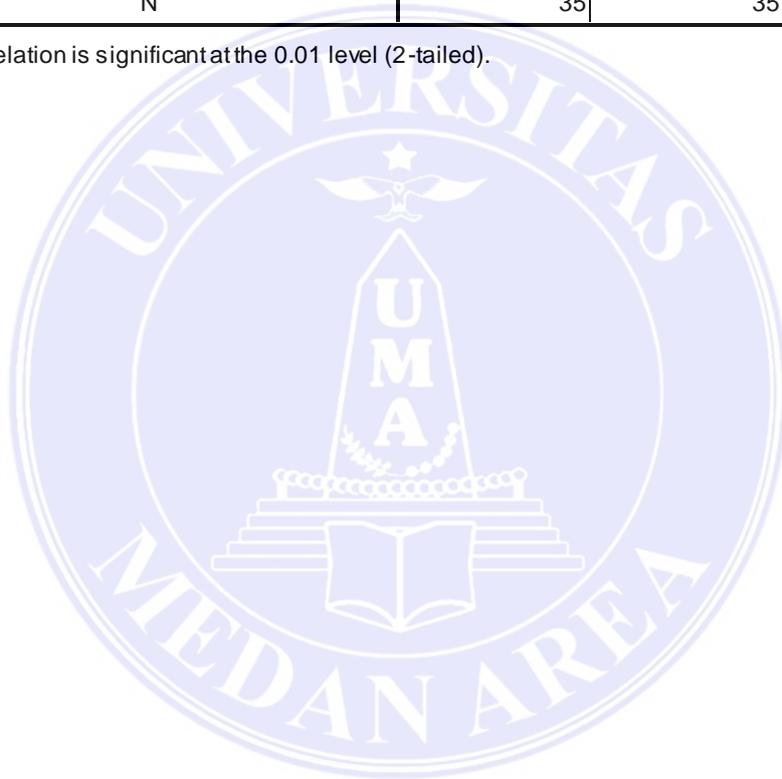


LAMPIRAN 12
UJI HIPOTESIS KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations			
		keterlibatan kerja	intensi turnover
keterlibatan kerja	Pearson Correlation	1	-.698**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	35	35
intensi turnover	Pearson Correlation	-.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





LAMPIRAN 13
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360160, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sejahtera Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1353/FPSI/01.10/V/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

8 Mei 2024

Yth. Bapak/Ibu Direktur
PT. Riang Gemilang
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Khalida Zia Harahap
NPM : 208600214
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Riang Gemilang, Jl. Sei Brantas No. 37, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Riang Gemilang*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An, Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil S. Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



 **Ring** PT. MENTARI GEMILANG INDONESIA
Jl. Sei Berantas No. 37, Medan, Indonesia

No : 15/SSP/MGI/VI/2024
Lampiran : 1
Hal : Surat Selesai Penelitian

Medan, 15 Mei 2024

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

di
tempat

Memperhatikan surat saudara no 135/FPSI/01.10/V/2024 tanggal 8 Mei 2024 perihal Permohonan Penelitian Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area ke PT.Mentari Gemilang Indonesia. Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswi atas nama :

Nama : Khalida Zia Harahap
NPM : 208600214
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah melaksanakan penelitian pengambilan data terhitung mulai tanggal 9 Mei s/d 15 Mei 2024 di perusahaan PT.Mentari Gemilang Indonesia guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Mentari Gemilang Indonesia."

Demikian disampaikan untuk dipergunakan dengan semestinya.

Direktur Utama

PT. MENTARI GEMILANG INDONESIA
Ring
Rahan Akbar

PT. MENTARI GEMILANG INDONESIA