

ABSTRAK

Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya supaya mereka tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Kenyataan yang terjadi adalah masih tingginya tingkat karyawan yang memutuskan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan antara lain pemberdayaan karyawan yang kurang tepat dan juga tidak memiliki keterikatan kerja yang kuat dengan perusahaan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh pemberdayaan dan keterikatan kerja secara simultan maupun parsial terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk pertanyaan terbatas kepada karyawan divisi sales dan marketing PT Duta Mas. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap *turnover intention*, dan terdapat pengaruh pemberdayaan dan keterikatan kerja terhadap *turnover intention*.

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa pemberdayaan dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara simultan sebesar 50,2% dan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pemberdayaan mempengaruhi *turnover intention* secara parsial sebesar 61,6% dan keterikatan kerja mempengaruhi *turnover intention* secara parsial sebesar 42,1%.

Kata-kata kunci: Pemberdayaan, Keterikatan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Companies must be able to retain the best talent, so they do not come out or move to another company. The fact that the case is still high level of the employees who decided to come out or move to another company. Many factors that cause employees to get out of the company, among others, the lack of proper employee empowerment and also does not have a strong attachment to work with the company. This study aimed to examine the effect of empowerment and engagement work simultaneously and partially to turnover intention.

This research was conducted by distributing questionnaires in the form of the question is limited to employees of the sales and marketing division of PT Duta Mas. The results showed there are significant empowerment of turnover intention, there is the influence of the working attachment turnover intention, and there is the influence of empowerment and engagement work on turnover intention.

By using multiple linear regression analysis, it can be seen that the empowerment and job attachment effect on turnover intention simultaneously at 50.2% and the remaining 49.8% is influenced by other factors not examined. Empowerment partially affect the turnover intention of 61.6% and a working attachment affects turnover intention partially by 42.1%.

Key words: Empowerment, Employee Engagement, Turnover Intention

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL, dan HIPOTESIS PENELITIAN.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Konsep Pemberdayaan.....	11
2.2.1 Model Pemberdayaan.....	14
2.2.2 Indikator Pemberdayaan	17

2.2.3	Strategi Pemberdayaan.....	18
2.3	Keterikatan Kerja	20
2.3.1	Penggerak Keterikatan Kerja	22
2.3.2	Karakteristik Keterikatan Kerja	25
2.3.3	Indikator Keterikatan Kerja	27
2.3.4	Dampak Keterikatan Kerja.....	28
2.4	<i>Turnover Intention</i>	28
2.4.1	Klasifikasi <i>Turnover</i>	31
2.4.2	Aspek-aspek <i>Turnover Intention</i>	33
2.4.3	Gejala-gejala Terjadinya <i>Turnover</i>	34
2.4.4	Dampak Terjadinya <i>Turnover</i>	36
2.5	Hasil Penelitian Terdahulu.....	36
BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL, DAN HIPOTESIS		
PENELITIAN		39
3.1	Rerangka Pemikiran.....	39
3.1.1	Pengaruh Pemberdayaan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	40
3.1.2	Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	41
3.2	Model Penelitian	41
3.3	Hipotesis Penelitian	42
BAB IV METODE PENELITIAN		43
4.1	Populasi dan Teknik Pengumpulan Data	43
4.1.1	Populasi.....	43
4.1.2	Teknik Pengumpulan Data.....	43
4.1.3	Skala Pengukuran.....	44
4.2	Metode Penelitian	43

4.2.1	Metode Penelitian yang Digunakan	46
4.2.2	Teknik Analisis	46
4.2.3	Uji Validitas	47
4.2.4	Uji Reliabilitas	50
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	51
4.3	Operasionalisasi Variabel	54
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN		58
5.1	Gambaran Umum PT Duta Mas.....	58
5.2	Profil Responden.....	58
5.2.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.2.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	60
5.2.3	Profil Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	61
5.2.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
5.2.5	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
5.3	Analisis Deskriptif	63
5.3.1	Analisis Hasil Responden Mengenai Pemberdayaan.....	63
5.3.2	Analisis Hasil Responden Mengenai Keterikatan Kerja	68
5.3.3	Analisis Hasil Responden Mengenai <i>Turnover Intention</i>	74
5.4	Pengujian Hipotesis	78
5.4.1	Analisis Regresi Berganda.....	78
5.4.2	Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	79
5.4.3	Pengujian Hipotesis Secara Parsial	81
5.5	Analisis Korelasi Parsial	82
5.5.1	Pengaruh Pemberdayaan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	83

5.5.2	Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	84
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	87
6.1	Kesimpulan	82
6.2	Saran	88
	DAFTAR KEPUSTAKAAN	91
	LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan Divisi Sales dan Marketing PT Duta Mas	4
Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan Divisi Sales dan Marketing PT Duta Mas	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 4.1 Penentuan Skor Jawaban Responden.....	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Pemberdayaan).....	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Keterikatan Kerja).....	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (<i>Turnover Intention</i>).....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.9 Operasionalisasi Variabel	52
Tabel 5.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 5.3 Profil Responden Berdasarkan Status Pegawai	61
Tabel 5.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 5.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 5.6 Pemberdayaan PT Duta Mas.....	65
Tabel 5.7 Rangkuman Pemberdayaan PT Duta Mas	66
Tabel 5.8 Keterikatan Kerja PT Duta Mas.....	70
Tabel 5.9 Rangkuman Keterikatan Kerja PT Duta Mas	71

Tabel 5.10	<i>Turnover</i> Intention PT Duta Mas	75
Tabel 5.11	Rangkuman <i>Turnover</i> Intention PT Duta Mas.....	76
Tabel 5.12	Hasil Pengujian Regresi Berganda.....	78
Tabel 5.13	Hasil Uji F (secara simultan)	80
Tabel 5.14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	81
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Parsial.....	82
Tabel 5.16	Hasil Uji Korelasi Pemberdayaan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	83
Tabel 5.17	Hasil Uji Korelasi Keterikatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Rerangka Pemikiran	42
Gambar 4.1 Model Struktural Hubungan Variabel	47
Gambar 5.1 Garis Kontinum Pemberdayaan PT Duta Mas	68
Gambar 5.2 Garis Kontinum Keterikatan Kerja PT Duta Mas	73
Gambar 5.3 Garis Kontinum <i>Turnover Intention</i> PT Duta Mas	77