

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA BEBERAPA RESTORAN MASAKAN ORIENTAL DI
KOTA SURABAYA**

Tony Susilo Wibowo

tonysus_sw@unipasby.ac.id
Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana

I Made Bagus Dwiarta

bagusdwiarta@gmail.com
Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana

Abstract

Culinary industry competition getting tougher to make some employers continue to innovate at a restaurant for some things like menu, places, atmosphere and service that became the mainstay of the restaurant. In so doing, it needs one innovation ability of human resources quality and competence in their field. Innovation will be a reminder for consumers who feel the restaurant services and in turn will increase the revenue thus achieved profit restaurant that is optimal. The selected researchers research object was 3rd Restaurant Oriental cuisine i.e. Kapin, X O Cuisine and Paradise Dynasty which respectively have 3 and 2 branches of the restaurant. This research uses the concept of job characteristics expressed by Hackman and Oldham (1976), which are further subdivided into 5 independent variables namely a diversity of tasks, task identity, task meaningful, autonomy and feedback as well as the dependent variable turnover intention, while the analysis on research using multiple linear regression with the respondent an amount of 120 people that consists of all the employees of the restaurant. Data processing results shows that the diversity of the variable assignments and most influential task ID with a value of beta X1 0,676 and the beta X 2 of 0,538 so that these two variables have a positive and significant impact on the turnover intention because the variable is greater than 0.05 alpha. While the 3 other variables i.e tasks meaningful, autonomy and feedback does not affect significantly to turnover intention.

Keywords: Job Characteristics, Turnover intention.

Industri pariwisata di Kota Surabaya merupakan sub sektor yang masuk dalam kelompok atau sektor Perdagangan, Hotel, dan Restoran (PHR) yang dapat menyerap tenaga kerja cukup besar. Dalam kenyataannya, bisnis restoran seperti halnya dengan bisnis pada umumnya selalu diperhadapkan dengan permasalahan mengenai sikap dan perilaku karyawannya di saat bekerja, yang menyangkut karakteristik pekerjaan dan bahkan sampai pada masalah

berhenti dan mencari kerja pada organisasi lain.

Dalam hal ini, persaingan bisnis kuliner yang semakin ketat membuat beberapa pengusaha restoran untuk terus berinovasi pada beberapa hal seperti menu, tempat, suasana dan pelayanan yang menjadi andalan restoran tersebut. Dalam melakukan inovasi itu diperlukan satu kemampuan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan kompetensi di bidangnya. Inovasi akan menjadi pemicu bagi konsumen yang merasakan jasa restoran tersebut dan pada

gilirannya akan meningkatkan pendapatan restoran sehingga tercapai keuntungan yang optimal bagi restoran.

Keuntungan yang optimal tidak lepas dari peran semua sumber daya manusia restoran, mulai pelayan, koki, bartender, dan kasir serta pemilik restoran. Pelayan (*waiter*) berperan penting pada kualitas hantaran produk, koki berperan pada kualitas makanan, inovasi menu serta kecepatan dalam menyajikan produk, bartender mempunyai peran pada kualitas produk minuman dan inovasinya sedangkan kasir mempunyai peran penting pada urusan keuangan restoran serta pemilik restoran yang mempunyai peran sangat penting khususnya pada pemilihan sumber daya manusia yang ada di restoran tersebut.

Menurut data Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kota Surabaya sampai dengan pertengahan Tahun 2013, terdapat 998 kafe dan restoran, tetapi khusus Restoran Masakan Cina atau Oriental hanya sejumlah 16 nama restoran di Surabaya, yang masing-masing mempunyai ciri khas tersendiri. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mendeskripsikan pengaruh karakteristik pekerjaan karyawan terhadap *turnover intention* yang terdapat pada Restoran Kapin, X O Cuisine, dan Paradise Dynasti yang semuanya menyajikan Masakan Oriental, dengan peran penting masing-masing karyawan restoran mempunyai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan usaha dalam mencapai tujuan. Penelitian ini mempunyai beberapa rumusan masalah, yaitu: (1) Bagaimana karakteristik pekerjaan yang terdiri dari keragaman tugas, identitas tugas,

keberartian tugas, otonomi tugas dan umpan balik di beberapa Restoran Masakan Oriental di Kota Surabaya. (2) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *turnover intention* di beberapa Restoran Masakan Oriental di Kota Surabaya. Tujuan penelitian ini yaitu: (1) Mendeskripsikan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari keragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik di beberapa Restoran Masakan Oriental di Kota Surabaya. (2) Menganalisis karakteristik pekerjaan yang terdiri dari keragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi tugas dan umpan balik terhadap *turnover intention* di beberapa Restoran Masakan Oriental di Kota Surabaya.

Penelitian tentang karakteristik pekerjaan dan *turnover intention* pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti 2 dalam kerangka tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya” yang menjadikan karakteristik pekerjaan sebagai variabel eksogen serta *turnover intention* sebagai variabel endogen *dependent* dan menggunakan analisis statistik SEM untuk mengolah data. Perbedaan utama dari penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, waktu penelitian, analisis data serta karakteristik populasi, sedangkan persamaan penelitian adalah pada konsep penelitian yaitu karakteristik pekerjaan dan *turnover intention*, sehingga penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dan lebih fokus konsep karakteristik pekerjaan

serta *turnover intention* pada bisnis kuliner di Kota Surabaya.

Konsep karakteristik pekerjaan yang telah dijelaskan diatas, dikembangkan lagi oleh Hackman dan Oldham (1976) yang terdiri dari 5 indikator, yaitu:

a. Keragaman tugas

Menunjukkan kadar sejauhmana diperlukan variasi keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan tugas tertentu. Keragaman tugas adalah lingkup dimana pekerjaan memerlukan seorang individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskan menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang berbeda.

b. Identitas tugas

Menunjukkan kadar sejauh mana pekerjaan melibatkan penyelesaian unit, proyek atau bagian pekerjaan yang dapat diidentifikasi (hasil nyata dari penyelesaian pekerjaan). Identitas tugas adalah lingkup di mana pekerjaan mengharuskan seorang individu untuk melaksanakan seluruh pekerjaan secara lengkap yang dapat diidentifikasi.

c. Keberartian tugas

Menunjukkan kadar sejauh mana tugas/pekerjaan mempengaruhi kehidupan orang lain di dalam atau di luar organisasi. Keberartian tugas adalah lingkup dimana pekerjaan mempengaruhi kehidupan orang lain didalam atau diluar organisasi atau tingkatan suatu pekerjaan, pengaruhnya terhadap pekerjaan orang lain atau

pengaruhnya terhadap pegawai lain dalam organisasi.

d. Otonomi

Menunjukkan kadar sejauh mana kebebasan individu atas pekerjaan dan kebijakan untuk menjadwalkan tugas dan menentukan prosedur pelaksanaannya.

e. Umpan balik

Menunjukkan kadar sejauhmana individu menerima informasi khusus (pujian, teguran atau komentar lain) tentang efektivitas pelaksanaan tugas/pekerjaan. Umpan balik adalah lingkup dimana seorang individu menerima informasi yang langsung dan jelas mengenali seberapa efektif melaksanakan pekerjaan atau derajat sejauh mana pekerja memperoleh informasi tentang penilaian prestasi dari pelaksanaan tugasnya.

Konsep *turnover intention* dikemukakan oleh Chrudden (1992) yang mengartikan *turnover* sebagai suatu jumlah mobilitas karyawan yang masuk dan keluar dari suatu organisasi dan biasanya ditunjukkan dengan *turnover rate*. *Turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari organisasi dimana dia bekerja. Dalam hal ini, *turnover intention* diukur dengan indikator keinginan meninggalkan organisasi, pertimbangan meninggalkan organisasi, dan mencari pekerjaan baru. Lebih lanjut 3 indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. keinginan meninggalkan organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki

- karyawan untuk meninggalkan tempat ia bekerja.
- b. Pertimbangan meninggalkan organisasi adalah keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain
 - c. Mencari pekerjaan baru adalah pertimbangan keuntungan oleh diri karyawan jika ia bekerja di tempat lain.

METODE

Dalam penelitian ini pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan untuk mendiskripsikan fakta-fakta atau karakteristik suatu populasi secara sistematis, faktual, dan akurat tentang karakteristik pekerjaan dan *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan restoran masakan oriental, yaitu Kapin, X O Cuisine dan Paradise Dynasty yang masing-masing restoran mempunyai 3 cabang dan 2 cabang di Kota Surabaya dengan jumlah karyawan 120 orang dan sampel penelitian adalah semua karyawan tersebut, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kusioner (angket) yang sifatnya tertutup Alternatif jawaban yang ditawarkan adalah 5 jawaban dengan menggunakan skala Likert.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis data deskriptif dan analisis data inferensial. Tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk menggambarkan atau

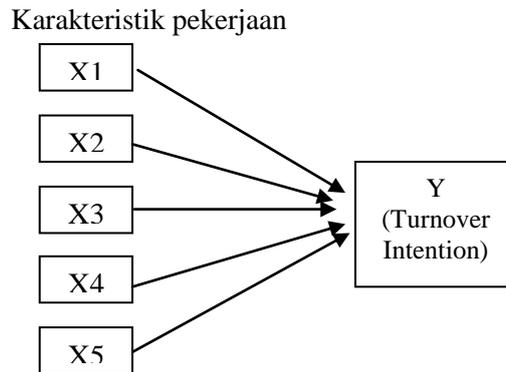
mendiskripsikan data yang diperoleh, dan menemukan nilai-nilai yang diperlukan dalam analisis statistik inferensial, dan analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan 1, yaitu: “bagaimana karakteristik pekerjaan yang terdiri dari keragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik di beberapa Restoran Masakan Oriental di Kota Surabaya”. Adapun dasar analisis rata-rata nilai dengan ranking nilai per butir pernyataan antara 1-5, maka ditetapkan dengan skala nilai, apabila rata-rata nilai aspek dan variabel $1.24 - 1.75 =$ sangat tidak sesuai, $1.76 - 2.5 =$ tidak sesuai, $2.51 - 3.24 =$ netral, $3.25 - 4 =$ sesuai dan > 4.01 sangat sesuai. Penggunaan analisis statistik inferensial pada penelitian ini adalah regresi linier multipel (*multiple linier regression*), dengan persamaan sebagai berikut;

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Keterangan:

Y	= Turnover intention
a_0	= konstanta
$b_1 - b_5$	= koefisien regresi
X_1	= keragaman tugas
X_2	= identitas tugas
X_3	= keberartian tugas
X_4	= otonomi
X_5	= umpan balik
e_i	= variabel pengganggu

Gambar 1 Desain penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Variabel keragaman tugas

Pada variabel keberagaman tugas terdiri dari 4 pertanyaan, akan tetapi terdapat 1 pertanyaan yang memiliki nilai total korelasi kurang dari 0,250 sehingga item pertanyaan tersebut dihapus, sedangkan nilai total korelasi pertanyaan lain berkisar antara 0,340 sampai 0,677.

b. Variabel identitas tugas

Selanjutnya variabel identitas tugas terdiri dari 4 pertanyaan yang semuanya valid dengan nilai total korelasi antara 0,348 sampai 0,485, sehingga instrumen variabel identitas tugas dapat dikatakan valid.

c. Variabel keberartian tugas

Pada variabel keberartian tugas terdapat satu pertanyaan yang mempunyai nilai kurang dari 0,250 sehingga dihapus, sehingga terdapat 3 pertanyaan dengan nilai total korelasi antara 0,408 sampai 0,817 sehingga instrumen valid.

d. Variabel otonomi

Berikutnya adalah variabel otonomi yang mempunyai nilai total korelasi

antara 0,610 sampai 0,754 sehingga item pertanyaan pada variabel otonomi valid kecuali satu pertanyaan yang tidak valid dan dihapus, sehingga pertanyaan pada variabel otonomi tersisa 3 pertanyaan dan dinyatakan valid.

e. Variabel umpan balik

Untuk variabel umpan balik yang terdiri dari 4 pertanyaan, semuanya dinyatakan valid dengan nilai total korelasi antara 0,381 sampai 0,694.

f. Variabel turnover intention

Pada variabel turnover intention terdapat satu pertanyaan yang dihapus karena mempunyai nilai total korelasi yang kurang dari 0,250 sehingga terdapat 2 pertanyaan yang valid dengan nilai total korelasi antara 0,651 sampai 0,726.

Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,829 sehingga dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabel tampak pada Tabel 2.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel/pertanyaan		Nilai
X11	Pearson Correlation	0,340
X12	Pearson Correlation	0,118
X13	Pearson Correlation	0,536
X14	Pearson Correlation	0,677
X21	Pearson Correlation	0,485
X22	Pearson Correlation	0,348
X23	Pearson Correlation	0,423
X24	Pearson Correlation	0,420
X31	Pearson Correlation	0,478
X32	Pearson Correlation	0,408
X33	Pearson Correlation	-0,121
X34	Pearson Correlation	0,817
X41	Pearson Correlation	0,610
X42	Pearson Correlation	-0,048
X43	Pearson Correlation	0,701
X44	Pearson Correlation	0,754
X51	Pearson Correlation	0,512
X52	Pearson Correlation	0,564
X53	Pearson Correlation	0,381
X54	Pearson Correlation	0,694
Y1	Pearson Correlation	0,726
Y2	Pearson Correlation	0,651
Y3	Pearson Correlation	-0,047

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,829	,832	23

Tabel 3
Hasil pengujian hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,603 _a	,363	,335	,72072	,363	13,015	5	114	,000

Uji Frekuensi

Variabel Keragaman Tugas

Pada variabel keragaman tugas diketahui jawaban responden yang memilih sangat tidak setuju sejumlah 4 responden, kemudian tidak setuju sejumlah 18 responden, selanjutnya memilih jawaban netral 48 responden, berikutnya jawaban setuju dipilih oleh 207 responden dan jawaban sangat setuju dipilih oleh 83 responden. Kondisi jawaban responden yang lebih banyak memilih pada jawaban setuju mencerminkan bahwa karyawan restoran lebih menyukai tugas yang bervariasi dan mereka cenderung menyukai pengembangan yang dapat mereka lakukan sendiri. Di sisi lain, dengan tanggung jawab yang mereka pikul tentu mereka berusaha untuk memenuhi tanggung jawab tersebut dengan melaksanakan tugas sebaik-baiknya menggunakan keterampilan yang mereka kuasai dari pendidikan dan pengalaman yang pernah mereka dapatkan. Menurut Simamora (2004), keragaman tugas merupakan program pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Sejalan dengan pendapat Simamora, Hackman dan Oldham (1976) juga mengemukakan pemikiran tentang keragaman tugas, bahwa variasi keterampilan atau keragaman tugas adalah lingkup dimana pekerjaan memerlukan seorang individu yang

mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda. Dari kondisi dilapangan dapat dikatakan bahwa hasil penelitian mempunyai pandangan yang serupa dengan teori tentang keragaman tugas.

Variabel Identitas Tugas

Pada variabel identitas tugas, jawaban responden pada jawaban sangat tidak setuju sejumlah 2 responden, kemudian jawaban tidak setuju dipilih oleh 68 responden, selanjutnya jawaban netral dipilih oleh 162 responden, berikutnya jawaban setuju dipilih oleh 167 responden dan sangat setuju dipilih oleh 81 responden. Pada variabel identitas tugas, jawaban hampir berimbang terdapat pada pilihan netral dan setuju. Hal ini kemungkinan pada objek penelitian terjadi ketidakjelasan pada proses penyelesaian tugas, dimana tidak ada tugas yang sepenuhnya dikerjakan dari awal sampai akhir sehingga hasil nyata yang diharapkan bukan hanya menjadi milik individu, tetapi milik bersama, sehingga tidak ada tanggung jawab mutlak pada individu tersebut untuk menyelesaikan tugas secara mandiri. Berkaitan dengan kondisi di atas, Munandar (2001) mengemukakan bahwa identitas tugas merupakan tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Kemungkinan lain yang terjadi, tugas yang ada tidak dirancang untuk dikerjakan secara individu sehingga tidak ada

pengakuan pribadi atas pencapaian tugas yang menyebabkan responden banyak memilih netral. Kemungkinan kedua, tugas yang diberikan kepada karyawan ada diluar diskripsi tugas atau tugas utama mereka, sehingga apabila terselesaikan tidak ada atau belum ada pengakuan atas penyelesaian tugas tersebut. Semua kondisi tersebut berujung pada kepuasan dan perasaan senang dalam menjalankan semua tugas yang diberikan pimpinan kepada dirinya karena kontribusi yang mereka berikan tampak, sehingga dapat dikatakan teori identitas tugas mendukung kondisi di kancah penelitian, meski kondisi ideal pada teori tidak tercapai karena lingkungan yang sangat berbeda dan dinamika yang terus berubah.

Variabel Keberartian Tugas

Pada variabel keberartian tugas, jawaban tidak setuju dipilih oleh 8 responden, kemudian jawaban netral sejumlah 82 responden, berikutnya jawaban setuju dipilih oleh 197 responden, yang kemudian diikuti oleh jawaban sangat setuju 73 responden. Jawaban responden yang lebih cenderung pada pilihan setuju menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka laksanakan mempunyai arti bagi orang lain atau bagian lain di organisasi, sehingga apa yang dikerjakan karyawan menjadi bermakna dan tidak ada pekerjaan yang benar – benar berdiri sendiri karena semua pekerjaan berpengaruh bagi pekerjaan lain. dalam hal ini teori yang mendukung dikemukakan oleh

Hackman dan Oldham (1976) dimana apabila pekerjaan seseorang merupakan tugas yang penting dan mempunyai dampak bagi kehidupan orang lain, maka karyawan tersebut cenderung memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Variabel Otonomi

Variabel selanjutnya adalah otonomi, dimana pada variabel otonomi jawaban tidak setuju sejumlah 2 responden, kemudian jawaban netral sejumlah 90 responden, selanjutnya jawaban setuju sejumlah 194 responden, berikutnya jawaban sangat setuju dipilih oleh 74 responden. Pada variabel otonomi, dimana menunjukkan kadar sejauhmana kebebasan individu atas pekerjaan dan kebijakan untuk menjadwalkan tugas dan menentukan prosedur pelaksanaannya (Hackman dan Oldham, 1976) responden lebih banyak memilih jawaban setuju. Jawaban tersebut menunjukkan bahwa pekerja telah banyak mendapat otonomi dalam pekerjaannya, dalam hal ini kebebasan, keleluasaan dan kemerdekaan dalam menjalankan tugas. Apabila karyawan mempunyai keterampilan dan kemampuan pemikiran serta pengalaman yang cukup, maka besar kemungkinan mereka lebih menyukai otonomi dalam bekerja dan lebih cenderung menitikberatkan pada hasil pekerjaan, tidak semata – mata proses dan pengawasan yang ketat, sehingga karyawan tidak tertekan dan bebas untuk melaksanakan tugas.

Variabel Umpan Balik

Variabel umpan balik mempunyai sebaran jawaban pada pilihan tidak setuju sejumlah 9 responden, kemudian jawaban netral dipilih oleh 149 responden, diikuti jawaban setuju sejumlah 261 responden, dan jawaban sangat setuju dipilih oleh 61 responden. Pada variabel umpan balik, hasil yang diperoleh lebih banyak responden yang memilih setuju dan netral. Dalam hal ini di objek penelitian telah terjadi proses komunikasi yang baik, dimana pada perusahaan terdapat prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan, ketika karyawan bekerja selalu mendapat masukan dari pimpinan, kemudian perusahaan juga menyediakan media bagi pengunjung untuk menyampaikan informasi, serta terdapat penilaian prestasi karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan memiliki pedoman dan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Dari sisi lain, proses komunikasi dalam organisasi juga telah berjalan dengan baik, prosedur komunikasi juga dilaksanakan dengan baik. Hasil akhir dari proses komunikasi dan umpan balik yang baik akan berujung pada kepuasan dalam bekerja.

Variabel Turnover Intention

Pada variabel *turnover intention*, jawaban sangat tidak setuju dipilih oleh 4 responden, kemudian jawaban tidak setuju dipilih oleh 68 responden, berikutnya jawaban netral dipilih oleh 152 responden,

yang kemudian diikuti oleh pilihan jawaban setuju sejumlah 86 responden, dan jawaban sangat setuju dipilih oleh 50 responden. Variabel *turnover intention* menjadi anomali pada penelitian ini. Pada teori *turnover intention* yang dikemukakan oleh Arnold dan Feldman (1982) *intention to quit* adalah keinginan berpindah dari karyawan yang mengacu pada kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan tersebut. Dengan kondisi karakteristik pekerjaan yang kondusif seharusnya *turnover intention* lebih rendah, tetapi kenyataan menunjukkan sebaliknya, dimana responden banyak yang memilih netral dan setuju. Kemungkinan pertama responden tidak membaca dengan teliti pertanyaan yang bersifat negatif, dimana jawaban bersifat positif. Kemungkinan kedua, kondisi pada variabel keragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik tidak memuaskan pekerja, sehingga mereka tetap mempunyai keinginan untuk berpindah pekerjaan. Kemungkinan ketiga, keinginan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kecakapan dalam bekerja tidak dapat diakomodasi oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa keterampilan yang mereka miliki tidak berkembang dan berusaha untuk mengembangkan keterampilan dengan mencari kesempatan untuk bekerja ditempat lain. Dengan kondisi tersebut, maka perusahaan mempunyai pekerjaan rumah agar

karyawan merasa betah untuk tetap bersama di perusahaan karena menurut Nitisemito (2000) *labour turnover* yang tinggi merupakan salah satu indikasi turun atau rendahnya semangat dan kegairahan kerja. Pada kondisi tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja, dan tingkat *turnover* yang tinggi kemungkinan juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasi perusahaan, karena operasi perusahaan membutuhkan stabilitas dan kontinuitas. Hal ini dapat merugikan perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji simultan)

Pada pengujian hipotesis yang dilakukan secara bersama – sama, dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas, yaitu keragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini hipotesis nihil variabel *turnover intention* adalah sebagai berikut.

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara keragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik terhadap *turnover intention*.

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS, pada Tabel 3 diketahui hasil signifikansi $p=0,000$ sehingga lebih kecil dari $\alpha 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nihil yang dengan kalimat: Tidak ada pengaruh signifikan antara

keragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik terhadap *turnover intention* ditolak. Sebaliknya, hipotesis 1 atau H_1 menunjukkan pengujian variabel bebas secara bersama – sama atau simultan menunjukkan pengaruh dan signifikan terhadap variabel tak bebas. Di sisi lain, penelitian ini juga mengungkap bahwa pengaruh variabel yang diteliti hanya sebesar 33,5% yang ditunjukkan melalui nilai *adjusted R square*, dan sisanya 66,5% adalah pengaruh diluar variabel yang diteliti. Kemudian nilai beta X_1 sebesar 0,676, X_2 mempunyai nilai 0,538, X_3 sejumlah -0,230, X_4 bernilai 0,046 dan variabel X_5 sebesar -0,145.

Uji t (Uji parsial)

Pada pengujian hipotesis secara parsial seperti yang terlihat pada lampiran, diperoleh nilai beta X_1 sebesar 0,676 dan X_2 sebesar 0,538 sehingga dua variabel tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* karena lebih besar dari $\alpha 0,05$. Nilai beta tersebut juga menunjukkan bahwa pada pengujian secara parsial dua variabel yaitu keragaman tugas dan identitas tugas mempunyai pengaruh paling besar diantara variabel yang lain. Diketahui pula variabel keragaman tugas mempunyai nilai beta -0,230 yang artinya berpengaruh secara negatif dan kurang signifikan, kemudian nilai signifikansi menunjukkan angka 7,7%. Sedangkan variabel otonomi mempunyai nilai beta 0,046 sehingga dapat dikatakan tidak berpengaruh secara signifikan. Selanjutnya variabel umpan balik mempunyai

nilai beta sebesar -0,145 yang artinya tidak berpengaruh secara signifikan.

KESIMPULAN

Variabel keragaman tugas mengindikasikan bahwa karyawan telah melakukan berbagai macam tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Dengan keragaman tersebut maka kemungkinan terjadi kejenuhan lebih kecil yang berdampak pada motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Keragaman tugas tersebut juga dapat dilaksanakan dengan baik karena karyawan mempunyai keterampilan yang dibutuhkan.

1. Variabel identitas tugas mengindikasikan bahwa karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan diskripsi tugas mereka dan terdapat kesempatan untuk melaksanakan tugas lain diluar diskripsi tugas utama mereka, dan melaksanakan dengan senang hati apa yang telah diberikan oleh pimpinan.
2. Variabel keberartian tugas mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan adalah hal yang penting yang seharusnya dilakukan, dan memiliki dampak bagi orang lain serta bermakna bagi diri sendiri, sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan dengan baik.
3. Temuan pada variabel otonomi sedikit berbeda dibandingkan dengan variabel lain, karena pada variabel otonomi pada dasarnya semua karyawan diberikan keleluasaan dalam menjalankan tugas

tetapi masih dalam lingkup prosedur yang ada, akan tetapi memiliki pengaruh yang kecil terhadap turnover intention, dapat diartikan bahwa variabel ini tidak berpengaruh besar terhadap keinginan seorang karyawan untuk mendapat pekerjaan baru di perusahaan lain.

4. Hal yang sama terjadi pada variabel umpan balik, dimana setiap pekerja sering mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang mereka lakukan, pujian, saran dan masukan lain mereka dapatkan untuk perbaikan dan kemajuan mereka di waktu yang akan datang, tetapi setelah pengujian hipotesis ternyata berpengaruh kecil terhadap turnover intention karena kemungkinan variabel umpan balik bukan merupakan hal yang menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.
5. Variabel turnover intention menjadi sebuah anomali, dari kondisi yang hampir ideal pada variabel keragaman tugas, identitas tugas dan keberartian tugas, ternyata bukan suatu indikator agar karyawan tidak ingin berpindah ke perusahaan lain, dimana pada uji deskriptif banyak responden yang menginginkan untuk meninggalkan perusahaan, akan tetapi terdapat pula beberapa jawaban responden yang ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, H.J. and Feldman D.C. 1982. A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Allpied Psychology*, vol. 67:350-360.
- Chruden, H.J. 1992. *Personnel management*. Cincinnati: South Western Publishing.
- Dwiarta, I Made Bagus. 2010, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Peluang Promosi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Hotel Bintang Empat Di Surabaya*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Airlangga.
- Hackman, J and Oldham, G. 1976, *Motivation through the design of work:test of a theory*. Organizational behavior and human performance Journal vol 16 pp 250-279, ISSN 0030-5073, 10. 1016/0030-5073 (76)90016-7.
- Munandar, M. 2001, “*Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*”, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFPE.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ivancevich, J.M. 1992. *Human resources management*. Boston: Irwin Inc.
- Robbins, S.P. 2002. *Organization behavior, concept, controversies, aplications*. Eight Edition. New Jersey: Pretice-Hall International. Inc.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.

