



# ANALITIKA

Jurnal Magister Psikologi UMA

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>

---

## Hubungan *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan

### *The Relationship between Employee's Job Characteristic and Turnover Intention*

Mukhaira El Akmal\* & Rislisa

Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Diterima: November 2018, disetujui: Desember 2018, dipublish: Desember 2018

\*Corresponding author: E-mail: [mukhaira.akmal@gmail.com](mailto:mukhaira.akmal@gmail.com)

---

#### Abstrak

Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah job characteristic. Faktor ini akan menentukan persepsi karyawan dalam memiliki keinginan untuk keluar dari suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan job characteristic terhadap turnover intention karyawan di PT. XY. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara job characteristic dan turnover intention. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT XY yang berjumlah 60 orang, yang diperoleh melalui teknik total sampling. Data diperoleh dari skala untuk mengukur job characteristic dan turnover intention. Analisis data yang digunakan adalah uji korelasi product moment. Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar -0.524 dengan sig. sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara job characteristic terhadap turnover intention serta memiliki sumbangan efektif yang diberikan variabel turnover intention sebesar 27.5% dan selebihnya 72.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara job characteristic dan turnover intention dapat diterima.

**Kata Kunci:** Job Characteristic, Turnover Intention, Karyawan

#### Abstract

*One of the factors that influence turnover intention is job characteristic. This study is aimed to determine the relationship of job characteristic to employee turnover intention in PT. XY. Hypothesis that proposed in this research is that there is a relationship between job characteristic and turnover intention. 60 Workers from PT. XY participated in this study which obtained by total sampling technique. Data is obtained from the scale to measure job characteristic and turnover intention. A Product moment correlation test was used to analyze the data. The result of data analysis shown that the correlation coefficient is -0.524 with sig. of 0.000 ( $p < 0.05$ ). This study shows that there is a negative relationship between job characteristic to turnover intention and the effective correlation (contribution) that is given from turnover intention is 27.5% and the other 72.5% is affected by other factors. Base on the result ini this study, it can be concluded that the hypothesis is accepted and there is a relationship between job characteristic and turnover intention.*

**Keywords:** Job Characteristic, Turnover Intention, Employee.

**How to Cite:** Akmal, M.E. & Rislisa, (2018), Hubungan Job Characteristic Terhadap Turnover Intention pada Karyawan, *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10 (2): 87 – 96.

---

## PENDAHULUAN

Di era saat ini tingkat perekonomian masyarakat semakin terasa sulit, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola manajemennya agar dapat bertahan dan mengembangkan diri sesuai dengan tujuan yang digariskan di awal pembentukannya. Semua perusahaan, yang bergerak di bidang apapun, seperti bidang produksi, industri, maupun jasa, pada umumnya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan. Perusahaan membutuhkan sistem manajemen yang baik untuk mendukung keberlangsungan perusahaan secara terus-menerus agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Salah satu faktor yang memegang peranan besar dalam menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik, akan memiliki kekuatan kompetitif pada organisasi bisnisnya (Wisantyo dan Madiistriyatno, 2015). Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang dan jasa (Nasution, 2009)

Pentingnya kedudukan sumber daya manusia bagi perusahaan tampaknya disadari benar oleh para paraktisi dan pimpinan organisasi. Cascio (2003) menyatakan bahwa organisasi dikelola dan dijalankan oleh sumber daya manusia, tanpa mereka, maka

organisasi tidak akan ada. Disamping itu, globalisasi memberikan tantangan baru bagi dunia. Dampak nyata globalisasi bagi perusahaan adalah persaingan kerja yang menjadi semakin ketat. Apabila perusahaan tidak menyadari pentingnya menjaga sumber daya manusia, maka akan banyak karyawan yang memilih keluar dan mengakibatkan tingkat *turnover* menjadi tinggi. *Turnover* sendiri memiliki arti, yaitu aliran karyawan yang masuk dan keluar perusahaan (Ranupandojo & Suad dalam Sianipar & Haryanti, 2014).

Lee dan Mitchell (dalam Brett & Drasgow, 2002), menyatakan *turnover* sebagai keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan atau perusahaannya diasumsikan akan mempertimbangkan keuntungan spesifik ketika berhenti dari pekerjaannya. Idealnya suatu perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang tidak lebih dari 10% per-tahun.

Arthur (dalam Koesmono, 2006) menyatakan bahwa dalam berbagai hal di dalam perusahaan, karyawan mempunyai kewajiban untuk menyatakan loyal kepada perusahaan, karena dengan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan akan sangat berdampak kepada kinerja perusahaan. Kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, merupakan bukti suatu keadaan di saat seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut (Robbins, 2007).

Menurut teori dari Dreher, Intensi *turnover* adalah prediktor terbaik

terhadap gejala terjadinya perpindahan kerja (dalam Jewel dan Siegall, 1998). Gejala terjadinya perpindahan kerja dapat mengakibatkan pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu perusahaan bagi karyawan yang memiliki intensi *turnover* (Robins, 2007).

Allen dkk. (dalam Yuliawan, 2007), Turn Over Intention merupakan petunjuk jelas ketika seseorang mempunyai keinginan untuk keluar dari organisasi. Keinginan untuk keluar di tempat ia bekerja bertujuan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Robinson, 2005). Hal ini juga berarti penambahan biaya untuk perekrutan dan penempatan kembali. Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru (Hollenbeck & Williams, dalam Partini, 1999).

*Turnover* menurut Fishbein dan Azjen (dalam Liu, 2005) merupakan bentuk aksi perilaku yang dipengaruhi oleh satu-satunya prediktor, yaitu adanya niat atau keinginan yang dimiliki oleh pelaku *turnover* itu sendiri, yaitu *turnover intention*. Menurut Rogelberg (2007), *turnover intention* secara umum mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang mana hal tersebut belum terwujud dalam suatu tindakan. Apabila alternatif pekerjaan yang ada memiliki prospek yang lebih baik, maka akan timbul niat

untuk berhenti dan berpindah ke pekerjaan lain. Namun, jika alternatif yang tersedia tidak terlalu menjanjikan, situasi tersebut akan menstimulasi karyawan untuk tetap bertahan. *Turnover intention* berpusat pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan dan evaluasi karyawan terhadap alternatif-alternatif pekerjaan. Dalam hal ini menurut Mobley (2000) bahwa ada beberapa aspek dalam *turnover intention*, yaitu *thought of quitting*, *evaluation of expected utility of search*, *intention to search*, *search*, *evaluation of alternatives*, dan *comparison of alternatives vs present job*. Selain itu, Elanain, dkk., (2008) menyebutkan bahwa untuk mengurangi intensi *turnover* maka perusahaan perlu memperhatikan faktor *job characteristic* (karakteristik pekerjaan).

Menurut Ivancevich dan Donnelly (1980) *job characteristic* merupakan isi pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai pemegang tugas. Perasaan karyawan tersebut dipengaruhi oleh tingkat kemampuan kognitif, kemampuan adaptasi, dan luas perhatian yang dimiliki karyawan. Menurut George dan Jones (1999) *job characteristic* merupakan bagian dari design pekerjaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi konsekuensi dari karakteristik/cirri khas yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam suatu tugas. Cumming dan Worley (1997) menyatakan bahwa *job characteristic* mewakili tiga kondisi psikologis, yaitu adanya pemahaman tentang tugas, tanggung jawab yang akan dilaksanakan, dan hasil dari pekerjaan. Di saat seseorang merasa cocok dengan pekerjaannya, maka tidak perlu

memaksa, menyuap, atau memanipulasi mereka agar bekerja keras untuk menunjukkan kinerja terbaik.

*Job characteristic* menurut Purwaningsih (dalam Handaru, Abdillah, & Waspodo, 2013) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja, sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. Selain itu, Chiu dan Chen (dalam Rahmi & Riyono, 2016) mendefinisikan *job characteristic* sebagai atribut pekerjaan yang memiliki fungsi motivasi bagi para karyawan. Motivasi internal terjadi ketika individu melakukan pekerjaannya karena perasaan positif yang dihasilkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik (Hackman & Oldham, 1975).

Luthans (dalam Rahajaan, Swasto, & Rahardjo, 2012), mengemukakan model inti karakteristik pekerjaan yang dikonsepskan oleh Hackman dan Oldham bahwa karakteristik kerja tertentu menyebabkan keadaan psikologis kritis tertentu. Dalam hal ini, macam-macam kemampuan, identitas tugas, dan signifikansi tugas membawa kepada pengalaman perasaan berarti; otonomi menimbulkan perasaan tanggung jawab; dan umpan balik membuahkan pengetahuan atas hasil kerja. Bila ketiga keadaan psikologis ini semakin terlihat, karyawan semakin merasa nyaman dengan dirinya sendiri ketika menunjukkan kinerja yang baik.

Ada beberapa penelitian mengenai pengaruh *Job Characteristic* terhadap

*turnover intention* salah satunya dilakukan oleh Tamalero, dkk (2012). Penelitian ini dilakukan terhadap 84 orang karyawan yang terdiri dari 35 karyawan bagian redaksi dan 49 karyawan bagian bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Simbolon (2015) juga menyatakan hal yang tidak jauh berbeda terhadap 53 karyawan di suatu perusahaan. Penelitiannya menunjukkan bahwa adanya korelasi negatif, dengan nilai korelasi hanya sebesar 0.085 dan regresi (R) sebesar 0.007.

Adapun aspek-aspek *turnover intention* dari Mobley (2000), yaitu: pertama, *Thought of quitting*, munculnya pemikiran-pemikiran pada diri individu untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini; kedua, *Evaluation of expected utility of search*, evaluasi dari proses berpikir individu mengenai hasil dari perilaku meninggalkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan atau tidak. Hal ini menekankan pada orientasi di masa depan. Individu merasakan adanya ketertarikan pada pekerjaan lain. Daya tarik muncul berdasarkan harapan individu bahwa pekerjaan tersebut akan mendatangkan berbagai konsekuensi baik positif maupun negatif mengenai hasil dan nilainya. Konsep dari *expected utility* dijelaskan sebagai evaluasi diri akan keuntungan yang ditawarkan oleh berbagai macam alternatif dan kesempatan individu untuk merealisasikan alternatif-alternatif tersebut; ketiga, *Intention to search*, setelah mengevaluasi, di dalam diri

individu akan muncul kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain; keempat, *Search*, individu mulai mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap akan dapat lebih menguntungkan dibandingkan pekerjaannya saat ini; kelima, *Evaluation of alternatives*, individu akan melakukan evaluasi terhadap alternatif-alternatif pekerjaan yang ada. Individu mengevaluasi alternative mana saja yang memiliki konsekuensi positif dan negative; dan keenam, *Comparison of alternatives vs present job*, individu akan membandingkan alternatif pekerjaan dengan pekerjaannya saat ini.

Fishbein dan Ajzen (dalam Jewel & Siegall, 1998) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja yaitu; yang pertama, Faktor sikap pribadi, merupakan dorongan, pikiran, dan keinginan untuk melakukan (atau tidak melakukan) pindah kerja yang dipengaruhi oleh keyakinan positif dari dalam diri orang yang melakukan pindah kerja bahwa dengan pindah kerja akan mendatangkan manfaat yang lebih menguntungkan bagi dirinya, dan yang kedua Faktor norma subyektif, yaitu dorongan, pikiran, dan keyakinan untuk melakukan (atau tidak melakukan) pindah kerja yang dipengaruhi oleh norma dalam lingkungan sosial (berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial).

Selanjutnya, untuk *job characteristic* menggunakan lima dimensi karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham (Loher, Noe, Moeler, & Fitzgerald, 1985; Saavedra & Kwun, 2000; Bangun, 2006; Tamalero, Swasto, & Hamid, 2012; Wibowo &

Dwiarta, 2015) yang disebut sebagai model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic Model, JCM*), antara lain: *Skill variety*, Keanekaragaman keterampilan merujuk pada sejauh mana pekerjaan membutuhkan keragaman aktivitas, sehingga pekerjaan menggunakan keterampilan yang bervariasi; *Task identity*, Tugas Identitas merujuk pada sejauh mana sebuah pekerjaan bisa diidentifikasi dimulai dari permulaan saat akan bekerja sampai pada hasil akhir pekerjaan; *Task significance*, Signifikansi Pekerjaan merujuk pada sejauh mana pekerjaan berpengaruh secara substansial terhadap lingkungan lain dalam pekerjaan seperti rekan kerja; *Autonomy*, Otonomi, merupakan sampai sejauh mana pekerjaan mampu memberikan keleluasaan dalam merencanakan dalam menentukan prosedur dalam menjalankan pekerjaan; dan *Feedback*, Umpan Balik, merupakan sejauh mana pelaksanaan aktivitas pekerjaan individu mendapatkan hasil.

Mengacu pada paparan di atas, peneliti melakukan wawancara dan observasi pada PT. XY yang pada 2 tahun terakhir menunjukkan angka *turnover* 14,3%. Menurut data HRD, *turnover* ini terjadi karena para karyawan tersebut tidak *perform* dan tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Rasa tanggung jawab ini juga ditunjukkan dengan tingkat kedisiplinan kerja yang rendah, seperti terlambat hadir di tempat kerja, dan setelah hadir mereka tidak langsung mengerjakan tugasnya, justru bercakap-cakap dengan rekan kerjanya yang lain, bahkan sebahagian

lain masih sarapan pagi, dan baru memulai pekerjaan mereka di pukul 10.00 Pagi. Kondisi ini mengakibatkan banyak pekerjaan yang terbengkalai dan tidak selesai tepat waktu. Pada kejadian lain, salah seorang karyawan perusahaan tersebut dipromosikan ke posisi lain yang kurang sesuai dengan minat dan kompetensinya. Sebenarnya karyawan tersebut sudah menolak saat ia dimintai persetujuan, namun penolakannya tidak diterima karena alasan keterbatasan SDM, sehingga karyawan tersebut terpaksa mengikuti prosedur promosi yang ada di perusahaan tersebut. Hanya berselang beberapa bulan, akhirnya karyawan tersebut mengajukan permohonan pengunduran diri karena merasa tidak mampu menjalankan peran dan fungsinya pada posisi tugasnya yang baru. Sementara permasalahan lainnya di organisasi PT XY, juga didapati ada beberapa posisi yang memiliki tugas yang rangkap, yang dikerjakan oleh satu posisi. Seperti GA, HRD, dan Secretary dikerjakan oleh satu posisi tugas, atau posisi sales yang tugasnya tidak hanya melakukan penjualan, tetapi juga berkewajiban melakukan penagihan dan memastikan pelanggan melakukan pembayaran. Padahal tidak semua karyawan mampu menangani tuntutan tugas yang membutuhkan ketrampilan dan kemampuan yang bervariasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh antara *job characteristic* dan *turnover intention* pada karyawan di PT XY. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antara *job characteristic* dan *turnover intention*.

Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan antara *job characteristic* dan *turnover intention*, dimana semakin tinggi *job characteristic*, maka semakin tinggi pula *turnover intention*, sebaliknya, semakin rendah *job characteristic*, maka semakin rendah pula *turnover intention*.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *total sampling* dengan lokasi penelitian di PT. XY di kota Medan. Jadi, subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 subjek. Pengumpulan data menggunakan skala *job characteristic* dan skala *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional

Prosedur penelitiannya melalui beberapa tahap: (1) tahap persiapan dengan melakukan survei lapangan ke lokasi penelitian, pengurusan surat izin penelitian melakukan studi *literature*, penyusunan skala ukur, dan melakukan *tryout* skala ukur; (2) tahap pelaksanaan penelitian yang melakukan pengambilan data penelitian.

Pada tahap persiapan penelitian, ada beberapa hal yang dilakukan, seperti dengan melakukan survei lapangan ke lokasi penelitian, pengurusan surat izin penelitian melakukan studi *literature*, penyusunan skala ukur, dan melakukan *tryout* skala ukur.

Pada tahap ini peneliti melakukan survei ke lapangan ke lokasi penelitian untuk melihat langsung keadaan di perusahaan tersebut. Dalam hal ini peneliti bertemu dengan pimpinan bagian HRD dengan membicarakan tentang akan diadakannya penelitian di

sana, selain itu melakukan wawancara dengan menanyakan tentang keadaan perusahaan secara umum dan masalah-masalah yang terjadi di sana. Selain itu, melakukan observasi untuk melihat operasional yang terjadi disana. Selanjutnya peneliti melakukan pengurusan surat izin untuk penelitian dan melakukan studi *literature* untuk mencari teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dilanjutkan dengan melakukan penyusunan skala ukur dan melakukan *tryout* skala ukur. Pada skala *job characteristic* menggunakan lima dimensi karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham (Loher, Noe, Moeler, & Fitzgerald, 1985; Saavedra & Kwun, 2000; Bangun, 2006; Tamalero, Swasto, & Hamid, 2012; Wibowo & Dwiarta, 2015) yang disebut sebagai model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic Model, JCM*), antara lain *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*, setelah *tryout* didapatkan 27 aitem yang sah dengan koefisiensi reliabilitas 0,790. Untuk skala *turnover intention* menggunakan aspek-aspek dari Mobley (2000), yaitu *thought of quitting*, *evaluation of expected utility of search*, *intention to search*, *search*, *evaluation of alternatives*, dan *comparison of alternatives vs present job*, setelah *tryout* didapatkan 35 aitem yang sah dengan koefisiensi reliabilitas 0,912.

Pada tahap pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan pemberian skala pada subjek penelitian yang berjumlah 60 subjek di PT. XY. Selanjutnya setelah data didapatkan kemudian dilakukan analisis data.

Hasil uji hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis data korelasi *Product Moment Pearson*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini subjek yang terlibat dalam penelitian berjumlah 60 orang yang terdiri dari laki-laki 34 orang dan perempuan 26 orang. Pada skor variabel *turnover intention*, hasil analisis untuk skala *turnover intention* diperoleh mean empirik < mean hipotetik, yaitu  $9,70 < 17,5$  maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada subjek penelitian lebih rendah daripada populasi pada umumnya. Selanjutnya subjek akan dibagi ke dalam tiga kategori *turnover intention*, yaitu intensi *turnover* rendah, sedang, dan tinggi. Pengkategorian *turnover intention* dengan membagi distribusi normal ke dalam tiga bagian standar deviasi (Azwar, 2012).

Berdasarkan proses ini diperoleh hasil terdapat 40 subjek (66,8%) yang memiliki *turnover intention* rendah, terdapat 16 subjek (26,7%) yang memiliki *turnover intention* sedang, dan terdapat 4 subjek (6,7%) yang memiliki *turnover intention* tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki *turnover intention* rendah, yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1  
Kategorisasi Data intensi *turnover*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persen tase
<i>turnover intention</i>	$x < 11,7$	Rendah	40	66.8 %
	$11,67 \leq x < 23,33$	Sedang	16	26.7 %
	$x \geq 23,33$	Tinggi	4	6.7 %
Jumlah			60	100%

Kondisi ini terlihat bertolak belakang mengingat tingginya tingkat *turnover* yang terjadi di perusahaan tempat penelitian ini dilakukan. Perbedaan kondisi ini terjadi karena keterbatasan peneliti, dimana peneliti tidak mendapatkan izin untuk berinteraksi secara langsung kepada para responden, dan instrument penelitian yaitu skala psikologis hanya boleh diberikan langsung oleh HRD kepada para karyawan. Selama pengisian skala berlangsung, HRD mengawasi jalannya kegiatan yang terjadi. Hal ini menyebabkan responden merasa kurang leluasa memilih item yang menjadi sikap mereka yang sebenarnya.

Sementara pada skor variabel *job characteristic*, Hasil analisis untuk skala diperoleh mean empirik > mean hipotetik, yaitu 21,80 > 13,5 maka dapat disimpulkan bahwa *job characteristic* pada subjek penelitian lebih tinggi daripada populasi pada umumnya.

Diperoleh hasil sebagai berikut: 1 subjek (1,7%) yang memiliki *job characteristic* rendah, terdapat 6 subjek (10,1%) yang memiliki *job characteristic* sedang, dan terdapat 53 subjek (88,2%) yang memiliki *job characteristic* tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki *job characteristic* tinggi, yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2

Kategorisasi Data <i>Job Characteristic</i>				
Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase
<i>Job Characteristic</i>	$x < 9$	Rendah	1	1.7%
	$9 \leq x < 18$	Sedang	6	10.1%
	$x \geq 18$	Tinggi	53	88.2%
Jumlah			60	100%

Hasil uji hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis data korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 18.0 diperoleh hasil koefisien korelasi *product moment* sebesar -0.524. dengan sig sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), yang dapat dilihat pada tabel 3. Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi negatif antara *job characteristic* dengan *turnover intention* sehingga dikategorikan hubungan yang cukup kuat (Priyatno, 2011). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif antara *job characteristic* dengan *turnover intention* diterima, dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *job characteristic* dengan *turnover intention*.

Tabel 3

Korelasi Antara *Job Characteristic* dengan Intensi *Turnover*

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	-0.524	0,000

Pada koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan  $R^2$  sebesar 0,275, yang dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumbangan 27,5% *job characteristic* mempengaruhi intensi *turnover* dan selebihnya 72,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi *job characteristic* yang dialami maka semakin rendah intensi *turnover*. Sebaliknya semakin rendah *job characteristic* yang dialami maka semakin tinggi intensi *turnover*.

Tabel 4  
Model Summary Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-,542 <sup>a</sup>	0.275	0.262	7.945

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya korelasi negatif hubungan antara *job characteristic* dengan *turnover intention* dapat diterima. Artinya semakin tinggi *job characteristic* yang dialami maka semakin rendah *turnover intention*. Sebaliknya semakin rendah *job characteristic* yang dialami maka semakin tinggi *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Edisi keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2006). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta dampaknya pada produktivitas kerja karyawan (Survei pada karyawan industry tekstil provinsi Jawa Barat). *Sosiohumaniora*, 8, (2), 143-157.
- Brett, J. M. & Drasgow, F. (2002). *The Psychology of work*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits*. 6<sup>th</sup> edition. New York: McGraw-Hill Companies.
- Cummings, & Worley. (1997). *Organization development and change*. 7<sup>th</sup> edition. USA: South Western College Publishing.
- Elanain, H. M. A. (2008). Job characteristics, work attitudes & behaviors in non western context, distributive justice as a mediator. *Journal of Management Development*. 28, (5), 457-477. Doi:<http://dx.doi.org/10.1108/02621710910955985>
- George, & Jones. (1999). *Organization behavior*. 2<sup>nd</sup> edition. United States: Addison Wesley Publishing Company.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 161-172.
- Handaru, A. W., Abdillah, S., & Wasposito, A. AWS. 2013. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT "X" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4, (2), 238-256.
- Ivancevich, J., & Donnelly. (1980). *Human resource management*. Boston: Mc Graw Hill.
- Jewel, L.N., & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri atau Organisasi Modern (Terjemahan: Danuyara A.)*. Jakarta: Arcan.
- Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh Praktik MSDM yang Dibentuk oleh Unsur Motivasi terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi pada AMA Surabaya. *Jurnal Psikologi*, 9, 43-63.
- Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. (2015). Kontribusi kepuasan kerja terhadap intense turnover pada perawat instalasi ruang inap. *Prosiding PESAT* (pp. 22-28). Depok, Indonesia: Fakultas Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil, Universitas Gunadarma.
- Liu, Y. (2005). Investigating turnover intention among emergency communication specialists. Dissertation. Doctor of Philosophy Department of Psychology College of Arts and Sciences University of South Florida.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A Meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70, (2), 280-289. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.70.2.280>
- Nasution, W. A. (2009). Pagaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intense turnover pada call center Telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*, 4, (1), 1-11.
- Partini, S. K. D. H., & Amrizal. R. (2007). Hubungan antara persepsi terhadap kecenderungan kepemimpinan otoriter dengan Intensi turnover. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9, 84-91.
- Priyatno, D. (2011). *Buku saku SPSS (Analisis statistik data lebih cepat, efisien, dan akurat)*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rahajaan, T. E. V., Swasto. B., & Rahardjo, K. (2012). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Profit*, 6, (2), 104-116.
- Rahmi, F., & Riyono, B. (2016). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap

- perilaku kewargaan organisasi dengan mediator nilai-nilai kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 15, (1), 64-76.
- Robbins, S. P., & Timothy. A. J. (2007). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Robinson & Nila, A. (2005). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan berperilaku etis terhadap Turnover Intention pada profesional bidang teknologi informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5, 23-24.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. California: Sage Publications.
- Saavedra, R, & Kwun, S. K. (2000). Affective states in job characteristics theory. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 131-146. Doi: [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2%3C131::AID-JOB39%3E3.0.CO;2-Q](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2%3C131::AID-JOB39%3E3.0.CO;2-Q)
- Sianipar, A. R. B, & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13, (1), 98-114.
- Simbolon, Hotpascaman. (2015). Pengaruh job characteristic terhadap turnover intention. *Jurnal Visi*, 23, (1), 1997-2008.
- Tamalero, Swasto, & Hamid. (2012). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan terhadap komitmen organisasi & intention to quit. *Jurnal Profit*, 6 (2), 23-31.
- Tziner, A. & Birati, A. (1996). Assessing employee turnover costs: A Revised approach. *Human Resource Management Review*, 6, 133-122. Doi: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(96\)90015-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90015-7).
- Wibowo, T. S, & Dwiarta I. M. B. (2015). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap turnover intention pada beberapa restoran masakan oriental dikota Surabaya. *Jurna Performance*, 5, (1), 1-13.
- Wijayawati, N., & Jaka, W. (2004). Pengaruh organizational based *self-esteem* terhadap Turnover Intention: komitmen organisasi sebagai variable *interviewing* (Studi empiris pada akuntan publik di Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 4, 130-149.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intense turnover. *Jurnal MIX*, 5, (1), 54-69.
- Yuliawan, T. P., & Fathul. H. 2007. The grasshopper phenomenon: Studi kasus terhadap profesional yang sering berpindah-pindah pekerjaan. *Jurnal Psikologi*, 34, 76-88.