

Hipotesis Penelitian

H1 : terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

H2: terdapat pengaruh antara keterikatan karyawan terhadap *turnover intention*

H3: terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *correlational research* dengan menggunakan metodologi kuantitatif, dengan maksud untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap *turnover intention* karyawan di CV YZ. *Correlational research* adalah salah satu jenis pendekatan metodologi kuantitatif yang didalamnya meneliti sebab-akibat dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y (Veronica dkk., 2022).

Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan CV YZ dengan kriteria berusia 15-64 tahun yang masuk kedalam kategori usia produktif untuk bekerja (BPS, 2021). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 213 orang karyawan CV YZ. Populasi sendiri dapat diartikan sebagai sekumpulan orang atau benda yang memiliki kriteria dan ciri khusus untuk diteliti atau dipelajari (Supriyanto & Ekowati, 2019). Berdasarkan tabel Issac dan Michael dengan taraf signifikansi kesalahan sebesar 1%, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 karyawan CV YZ. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu dengan memberikan peluang yang sama terhadap anggota populasi untuk menjadi sampel (Darmawan, 2014). Cara peneliti menentukan anggota sampel adalah dengan melakukan pemilihan acak secara ganjil-genap kepada nama-nama karyawan CV YZ.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan *turnover intention*. Variabel bebas atau variabel independen merupakan aspek yang mempengaruhi variabel dependen atau terikat (Supriyanto & Maharani, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1) dan keterikatan karyawan (X2). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Supriyanto & Maharani, 2019). Variabel dependen pada penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

Keterikatan karyawan merupakan dorongan dalam diri individu yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keasyikan (Schaufeli dkk., 2002). Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar rasa keterikatan karyawan, peneliti menyebarkan kuesioner dengan memberikan pernyataan-pernyataan melalui skala UWES-9 (*utrecht work engagement scale*) milik (Kristiana dkk., 2018) yang merupakan bentuk adaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Schaufeli dkk., (2002) dengan jumlah 9 item dan memiliki opsi jawaban mulai dari 0 (tidak pernah) hingga 6 (selalu). Sedangkan untuk mengetahui validitas dari skala yang diadaptasi peneliti sebelumnya menggunakan analisis Rasch dengan nilai *raw variance explained* harus >20% dan *raw unexplained variance* harus < 15% agar dapat dikatakan valid. Dari hasil penelitian didapati bahwa nilai *raw variance*

explained sebesar 53,4% & *raw unexplained variance* dengan nilai terbesar 9,6% sehingga dapat dikatakan valid. Sedangkan reliabilitas berada di angka 0,85 sehingga dapat dikatakan reliabel. Contoh item dari skala ini yaitu “Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya”.

Kepuasan kerja merupakan reaksi karyawan mengenai berbagai hal yang menyangkut pekerjaan (Indriati, 2021). Instrumen kepuasan kerja yang digunakan adalah hasil translasi dari skala *job satisfaction questionnaire* (JSQ) milik Celluci & DeVries (1978) yang dipakai dalam penelitian Koh & Bo (2001). Instrumen ini memiliki 20 item dengan pilihan jawaban mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Contoh item dari skala ini adalah “perusahaan saya memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing”.

Menurut Guzeller & Celiker (2019) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk menarik diri dari perusahaan sehingga perusahaan harus segera mencari jalan keluar dari permasalahan ini. Instrumen *turnover intention* yang digunakan adalah hasil translasi dari skala TIS-14 (*turnover intention scale*) milik Jacobs & Roodt (2008) yang didasarkan pada teori milik Mobley (1978), seperti yang digunakan pada penelitian milik Agustini & Zulkaida (2022). Instrumen ini memiliki 14 item dengan pilihan jawaban mulai dari 1 (tidak pernah) hingga 7 (hampir setiap saat). Contoh item dari skala ini yaitu “Saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini”.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0,302 – 0,597	0,849
Keterikatan karyawan	0,590 – 0,823	0,912
<i>Turnover Intention</i>	0,536 – 0,822	0,946

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui indeks validitas skala kepuasan kerja berkisar dari 0,302-0,597, skala keterikatan karyawan memiliki indeks validitas berkisar antara 0,590-0,823, dan skala *turnover intention* memiliki indeks validitas berkisar antara 0,536-0,822. Ketiga skala ini dinyatakan valid sesuai dengan syarat validitas yakni $>0,30$. Hasil uji validitas ini juga menunjukkan dari 20 item kepuasan kerja, sebanyak 19 item dinyatakan valid, sedangkan item yang tidak valid merupakan item nomor 10 dengan nilai validitas 0,100 ($p < 0,30$), dari 9 item keterikatan karyawan semua item dinyatakan valid, dan dari 14 item *turnover intention* semua item dinyatakan valid. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas didapatkan nilai indeks reliabilitas masing-masing skala yakni skala kepuasan kerja sebesar 0,849, skala keterikatan karyawan sebesar 0,912, dan skala *turnover intention* sebesar 0,946. Ketiga skala ini dikatakan reliabel sesuai dengan syarat reliabilitas yakni $>0,60$.

Prosedur dan Analisis Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa tahap, antara lain: pertama, tahap persiapan dimana peneliti mencari dan menyesuaikan instrumen penelitian yang akan digunakan untuk mengukur masing-masing variabel, instrumen yang digunakan peneliti menggunakan skala likert. Kedua, setelah mendapatkan dan menyesuaikan instrumen, peneliti melakukan uji coba (*try out*) pada 61 subjek karyawan secara umum dengan kriteria usia produktif kerja yaitu berusia 15-64 tahun dengan tujuan untuk melihat validitas dan reliabilitas instrumen skala yang telah dibuat. Ketiga, setelah diketahui validitas dan reliabilitas, peneliti melakukan penyebaran instrumen skala kepada subjek yang telah ditentukan. Untuk mengetahui jumlah sampel penelitian, peneliti mengacu kepada tabel Issac dan Michael, sedangkan populasi yang digunakan adalah 213 karyawan CV YZ, dan berusia