

PENGARUH JOB CHARACTERISTIC TERHADAP TURNOVER INTENTION

Hotpascaman Simbolon

Fenomena *turnover* yaitu proses berhentinya status keanggotaan karyawan baik dikarenakan adanya kebijakan perusahaan ataupun karena keinginan (*intention*) dari karyawan. Studi sebelumnya mengungkapkan bahwa pengakuan, serta signifikansi tugas sebagai salah satu aspek dari *job characteristics* yang dimiliki oleh karyawan dapat menentukan persepsi seorang karyawan akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Tujuan dari studi ini adalah untuk melihat pengaruh secara langsung dari *Job characteristic* terhadap *turnover intention* secara kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan data kuesioner yang disebar secara online dan melibatkan 53 orang karyawan. Analisis data yang dipakai dalamn studi ini adalah regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai R sebesar 0.007. Penjelasan akan hasil ini dimuat dalam pembahasan.

Kata kunci: *Job Characteristic, Turnover intention*

I. Pendahuluan

1.1 Latar belakang Masalah

Kondisi perkembangan pasar menuntut persaingan menjadi lebih ketat dalam mempertahankan kedudukan perusahaan dan memaksa perusahaan untuk menetapkan strategi dalam memperjuangkan kelangsungan perusahaan baik menjalankan proses bisnis serta meminimalisir adanya fenomena *Turnover*. *Turnover* sendiri adalah berhentinya status keanggotaan seorang karyawan dari perusahaan atau tempat dimana ia bekerja. Turnover juga bisa terjadi karena melibatkan adanya kebijakan perusahaan (Berry & Morris, 2008).

Turnover memiliki berbagai dampak, terutama untuk *turnover* yang tidak sesuai dengan adanya kebijakan dari perusahaan seperti halnya pengunduran diri dari seorang karyawan berpotensi, akan memberikan dampak pada kesinambungan dalam perusahaan. Berry dan Morris (2009) mengemukakan bahwa *Turnover* yang tidak sehat akan memberikan dampak yang tidak sedikit seperti perusahaan harus mengeluarkan sejumlah biaya administrasi saat seorang karyawan akan keluar, biaya untuk penempatan pada posisi yang kosong, biaya

perekrutan pada calon karyawan yang akan mengisi posisi kosong serta hal lainnya.

Fenomena *Turnover* menurut Fisbein dan Azjen (dalam Liu, 2005) turnover 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*.. Survei Career Builder dan Robert Half Internasional (2009) menunjukkan bahwa perusahaan menginginkan calon pekerja yang memiliki keahlian multitasking (36%), inisiatif (31%), dan kreatif (21%). Hasil survei tersebut memperlihatkan bahwa banyak perusahaan yang membutuhkan karyawan yang mampu melakukan tugas yang bervariasi. Sayangnya hal ini berindikasi pada kurangnya kejelasan dari peran job des dan signifikansi tugas. Fenomena keluar masuk ini diteliti dengan adanya melihat peran job characteristic pada fenomena *intention turnover*.

Hal ini sejalan dengan studi survey internasional (dalam Berry & Morris, 2008) yang mengungkapkan bahwasanya beberapa penggerak dari *turnover intention* adalah kebutuhan akan pengakuan, reward, pengembangan karir kesesuaian dengan karakteristik budaya perusahaan dengan individu.. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2012), bahwasanya ketika seseorang merasa diakui, melalui adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dalam perusahaan, kesempatan untuk merasa dihargai serta signifikansi tugas yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan memiliki pengaruh dalam membentuk persepsi sesaat seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Pada dasarnya adanya kesesuaian tugas yang dimiliki oleh karyawan, serta tidak adanya overlap dalam menjalankan tugas-tugasnya merupakan bagian dari aspek karakteristik pekerjaan. Pengetahuan akan signifikansi tugas menurut Hackman dan Oldman (1980) ini juga menjadikan karyawan mampu untuk mengetahui pengaruh yang substansial saat bekerja sesuai dengan nilai perusahaan ataupun sat bekerja dengan rekan kerja. Karakteristik pekerjaan disini atau yang dikenal dengan istilah Job characteristic, menurut Chen dan Chiu

(2005) merupakan atribut pekerjaan yang memiliki fungsi untuk memotivasi karyawan.

Salah satu pendekatan yang mencoba menjelaskan Job characteristic adalah JCM (Job characteristic Model) dari Hackman dan Oldhman (1980). JCM dilatarbelakangi oleh teori motivasi Herzberg yang menyoroti bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh dua faktor yang berbeda, yaitu faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan promosi dan faktor higiene meliputi kebijakan perusahaan, supervisi, gaji, hubungan interpersonal ditempat kerja dan kondisi kerja (Newstrom & Davis, dalam Moloi, 2007). Karakteristik pekerjaan juga akan mewakili tiga kondisi psikologis yaitu adanya pemahaman akan pekerjaan, tanggung jawab yang akan dilaksanakan serta hasil pekerjaan. Menurut Garg dan Rastogi (2006b), pada saat seorang karyawan memiliki wawasan dalam memahami pekerjaan yang akan dilaksanakan maka, karyawan cenderung mampu untuk menentukan apa yang menjadi prioritas dalam pekerjaannya, ia juga berpendapat bahwa ketika kondisi dimana seorang karyawan mampu melakukan tanggung jawab serta memahami hasil kerja yang ia capai, maka akan terjadi peningkatan rasa puas dengan pekerjaan serta berkurangnya keinginan untuk keluar dari tempat bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penyusun dengan beberapa narasumber. Berikut adalah kutipan wawancara

"posisiiku enak, mas semuanya sudah ada di job desnya, aku hanya tinggal menjalankan, terutama program yang sudah ada sebelumnya, memang ya masalah kebebasan kita saja yang mungkin kurang, artinya sih kalau supaya enak sama enak di perusahaan ya maunya diberikan kepercayaan penuh kalau memang harus sesuai dengan kerjanya kita, karena kita juga bisa saja merasa ga jelas dengan kerjaan kita kalau terkadang sesuai kadang ga ga sesuai"

"saya kerja sih, disini sudah lama, banyak memang yang bisa dilakukan, hanya saja kadang ga sesuai dengan kerja utama, terkadang kita harus urus administrasi, padahal bukan itu lagi focus kita, bagaimana institusi ini maju kalau orang yang jadi sumber pemberi pendapatan itu ga ada sesuai yang dilakukannya dengan pekerjaan yang seharusnya, belum lagi terlalu banyak aturan-aturan, yang membatasi"

ruang kitaa sebagai karyawan istilahnya untuk mengembangkan diri. Bisa-bisa kerja kami ya terbatas sambilan lah cari kerja yang lain”

Hasil wawancara diatas mengungkap bahwasanya ketika karyawan memiliki pemahaman akan pekerjaan yang ia capai, mengetahui batasan yang ia miliki dan adanya pemberian ruang gerak yang ia memiliki dalam melaksanakan semua karakteristik pekerjaannya (dalam hal ini job characteristic), memiliki peranan penting saat akan memiliki sebuah ide pada penghargaan dirinya terhadap pekerjaannya dan hal ini berdampak pada keinginan yang ia miliki untuk berpikir ulang apakah akan memutuskan dalam mencari pekerjaan yang baru.

Studi sebelumnya mengenai *job characteristic* belum secara pasti mengungkap pengaruhnya terhadap turnover intention. Menurut Korunka, Hoonaker dan Carayon (2007) , pada saat sebuah pekerjaan memiliki diversifikasi keahlian, signifikansi tugas yang mewakili karakteristik pekerjaan (Job Characteristic), maka akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga ia memiliki tingkat intensi *turnover* yang cenderung rendah. Peneliti berasumsi bahwasanya studi yang dilakukan oleh Korunka adalah studi yang melihat adanya factor perantara yang memediasi karakteristik pekerjaan dengan adanya intensi *turnover*, Sedangkan menurut studi Elanain (2009) factor pekerjaan berupa karakteristik dalam pekerjaan mampu memberikan pengaruh dalam menurunkan niat seorang karyawan untuk berhenti dan keluar dari tempat ia bekerja. Dengan melihat latar belakang dan tinjauan teoritis serta penelitian yang sebelumnya, maka penyusun ingin menganalisis pengaruh job characteristic terhadap turnover.

I.1.i Rumusan Masalah

Masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:”apakah ada pengaruh job characteristic terhadap *turnover intention* pada kaaryawan?”

I.1.ii Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara dari sebuah proses penelitian. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention*”. Hal ini memiliki pengertian bahwa bila *Job characteristic* dalam sebuah perusahaan semakin baik maka akan memperkecil kemungkinan *Turnover Intention*.

I.2 Tinjauan Pustaka

I.2.1. Turnover Intention

Mobley (dalam Ahmad, Shahzad, Rehman, Khan & Shad, 2010) memberi definisi *turnover intention* sebagai proses kognitif, perencanaan dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Tett dan Meyer (dalam Yue, Ooi & Kong, 2011) dan Saks (2006) Secara terperinci mengungkapkan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan meliputi pemikiran, keinginan serta kecenderungan untuk menampilkan perilaku meninggalkan pekerjaan yang berakhir pada putusnya hubungan kerja antara organisasi dan karyawan. *Turnover intention* bukan merupakan perilaku *turnover* yang sebenarnya, namun mampu memprediksi *turnover* (Berry & Morris, 2008; Price, 2001). Mobley (1982) mengungkapkan bahwa *turnover* dibedakan jadi 2 (dua) jenis yaitu *voluntary* dan *involuntary*. *Voluntary turnover* merupakan perilaku meninggalkan organisasi (perusahaan) yang diinisiasi atau diajukan oleh karyawan itu sendiri, sedangkan *involuntary turnover* perilaku meninggalkan organisasi yang didorong oleh keputusan organisasi seperti pensiun, kebijakan pemutusan hubungan kerja, serta pemutusan hubungan kerja dikarenakan karyawan meninggal.

Aspek-aspek dalam *turnover intention* menurut Mobley (1982), adalah

1) *Thought of quitting*

Segala pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan dan atau pemutusan hubungan kerja.

2) *Intention to search of another job*

Segala bentuk keinginan ataupun niat untuk mencari alternatif pekerjaan baru.

3) *Intention to quit*

Segala bentuk keinginan dan kecenderungan untuk berhenti dari bekerja dan atau pemutusan hubungan kerja.

I.2.2. Job characteristics

Hackman dan Oldham (1980) mengidentifikasikan karakteristik pekerjaan (Job Characteristic) sebagai kondisi mampu memiliki pemahaman akan pekerjaan, adanya tanggung jawab akan pekerjaan yang dimiliki dan pemahaman akan hasil kerja. Pada gilirannya kondisi ini mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja serta motivasi kerja internal. Teori tentang Job characteristic ini didasari oleh teori motivasi Herzberg yang menyoroti pada rasa kepuasan karyawan akan pekerjaan yang dimiliki. Faktor yang melatarbelakangi dalam menentukan JCM ini adalah motivator berupa kebijakan perusahaan, gaji supervise serta faktor intrinsik berupa hubungan interpersonal dan kondisi kerja. Sehingga definisi dari Job characteristic adalah segala aspek dalam pekerjaan yang meliputi keterkaitan tugas dan peran serta signifikansi dan hubungannya dengan pihak yang terkait dalam perusahaan

Hackman dan Oldman (1980) mengungkapkan lima karakteristik pekerjaan utama yaitu:

- 1) *Skill Variety*, Keanekaragaman keterampilan merujuk pada sejauh mana pekerjaan membutuhkan keragaman aktivitas, sehingga pekerjaan menggunakan keterampilan yang bervariasi
- 2) *Task Identity*, Tugas Identitas merujuk pada sejauh mana sebuah pekerjaan bisa diidentifikasi dimulai dari permulaan saat akan bekerja sampai pada hasil akhir pekerjaan.

- 3) *Task significance*, Signifikansi Pekerjaan merujuk pada sejauh mana pekerjaan berpengaruh secara substansial terhadap lingkungan lain dalam pekerjaan seperti rekan kerja
- 4) *Autonomy*, Otonomi, merupakan sampai sejauh mana pekerjaan mampu memberikan keleluasaan dalam merencanakan dalam menentukan prosedur dalam menjalankan pekerjaan.
- 5) *Feedback*, Umpan Balik, merupakan sejauh mana pelaksanaan aktivitas pekerjaan individu mendapatkan hasil.

II. Metodologi penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah Metode penelitian Kuantitatif. Prosedur penelitian kuantitatif yang dipakai adalah dengan menggunakan alat ukur yang mewakili kedua variabel dalam penelitian ini, kemudian melakukan skoring yang diikuti dengan analisis skor yang didapatkan melalui uji statistik. Adapun variabel yang digunakan adalah Job Characteristic sebagai variabel bebas (independent variable) dan Turnover intention sebagai variabel terikat (dependent variable)

II. 1. Defenisi Operasional

II. 1. i. Turnover intention

Merupakan segala pemikiran, keinginan, perilaku untuk memiliki motif dalam meninggalkan keluar perusahaan.

II. 1. i. Job Characteristic

Merupakan kondisi dimana pekerjaan memiliki karakteristik dimana terdapat adanya deskripsi pemahaman akan posisi pekerjaan, deskripsi tanggung jawab, dan adanya pengetahuan akan hasil kerja.

II. 2. Populasi Dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa dengan kriteria populasi, karyawan memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Asumsi penggunaan 2 tahun ini didasari bahwa karyawan mampu mengalami iklim kerja, dimana iklim kerja ini erat kaitannya dengan

karakteristik pekerjaan yang dialami oleh karyawan saat akan bekerja. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 orang. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan tidak secara randomn dengan menyebarkan tautan (link) alat ukur melalui email karyawan. Adapun jumlah hasil alat ukur yang telah terisi kembali kepada peneliti adalah sebanyak 53 orang,

II. 2. i. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan skala. Jenis skala yang digunakan adalah Skala *likert* dengan menggunakan format respon lima (5) pilihan jawaban yang bergerak mulai dari pilihan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju). Skala likert memiliki kelebihan dalam menyatakan sebuah sikap, dimana individu tidak dipaksakan pada satu derajat kontinum dalam memberikan penilaian terhadap semua item. Skala ini juga memperhatikan daya diskriminasi dengan menggunakan pernyataan *Favorabel* dan pernyataan *UnFavorabel*. (Azwar, 1999)

II. 2. ii. Instrumen Pengumpulan Data

a) Instrumen Skala Turnover Intention

Skala untuk mengukur *turnover intention*, menggunakan 12 aitem yang telah diuji oleh Bay (2010) dimana reliabilitas yang ditunjukkan sebesar 0.891. Aitem-aitem ini didasarkan pada indikator *turnover intention*, teori yang diajukan oleh Mobley (1982) yaitu pemikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keinginan ataupun intensi untuk mencari alternative pekerjaan lain (*intentions to search for another job*), intense untuk berhenti (*intention to quit*).

b) Instrumen Skala Job Characteristic

Skala untuk mengukur *Job Characteristic*, menggunakan 15 aitem yang telah diuji oleh beberapa peneliti (Abbot, 2000; Hasanah, 2010; Slatterry, Selvarajan, Anderson dan Sardessai, 2010, dan Ariani 2007). Aitem-

aitem ini didasarkan pada indikator *job characteristic*, teori yang diajukan oleh teori JDS yang dikemukakan Hackman dan Oldham (1980). Adapun blueprint dari alat ukur ini, dsadur dari Rahmi (2012) dimana reliabilitas yang ditunjukkan Reliabilitas masing-masing karakteristik inti pekerjaan yaitu 0.71 (*skill variety*), 0.59 (*task identity*), 0.66 (*task significance*), 0.66 (*autonomy*), 0.71 (*feedback from job itself*), dan 0.78 (*feedback from agents*).

III. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

III. 1. Deskripsi Hasil penelitian

a. Sebaran mean

Tabel 1. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

VARIABEL	EMPIRIK					HIPOTETIK			
	N	Mean (μ)	SD (σ)	Min	Max	Mean	SD	Min	Max
TURNOVER INTENTION	53	30.3019	8.25923	14.00	56.00	36	8	12	60
JOB CHARACTERISTIC	53	86.0000	11.71291	61.00	113.00	72	18	18	126

Hasil uji mean dari tabel yang ada diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata (Mean) empirik untuk variabel turnover intention sebesar 30.3019 dibawah dari mean hipotetik yaitu sebesar 36, sedangkan mean empiric pada variabel job characteristic sebesar 86 dan lebih tinggi dari mean hipotetiknya sebesar 72. Tabel diatas dapat digunakan untuk mencari acuan kategorisasi dengan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 2. Ketentuan Kategorisasi

Kategori	Ketentuan	Turnover intention	Job Characteristic
Rendah	$X < (\mu - 1.\sigma)$	$X < 28$	$X < 54$
Sedang	$(\mu - 1.\sigma) < X < (\mu + 1.\sigma)$	$28 < X < 44$	$54 < X < 90$
Tinggi	$X > (\mu + 1.\sigma)$	$X > 44$	$X > 90$

Sehingga, dengan mengacu kategorisasi diatas, maka didapatkan kategori untuk kedua variabel sebagai berikut.

Tabel 3. Kategorisasi Turnover intention dan Job characteristic

Variabel	Kategorisasi		
	Rendah	Sedang	Tinggi
TURNOVER INTENTION	22	29	2
JOB CHARACTERISTIC	0	33	20

b. Uji Hipotesa

Uji hipotesa yang dilakukan dalam penelitian ini dalam mencari pengaruh *job characteristic* terhadap *turnover intention*, adalah dengan menggunakan uji regresi dengan menggunakan kriteria pengujian signifikansi dibawah 0,05. Adapun hasil dari uji hipotesa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil uji regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	R Square	Sig.
	B	Std. Error	Beta	F Change	Std. Error
1 (Constant)	35.486	8.537			.000
JOB_CHARACTERISTIC	-.060	.098	-.085	.007	.543

a Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

Hasil uji regresi yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh *job characteristic* terhadap *turnover intention* sebesar 0.085 dengan nilai negatif. Hal ini menunjukkan bila semakin tinggi *job characteristic* seseorang maka kemungkinan niat seorang karyawan untuk keluar (*turnover intention*) akan menurun. Namun Hasil ini mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.543. Hasil ini akan didiskusikan lebih lanjut dalam Pembahasan.

III. 2.Pembahasan

Pelaksanaan pengambilan data yang dilakukan dalam studi ini dengan menggunakan kuesioner secara online yang disebar mulai November 2014, dengan menggunakan teknik sampling *Incidental sampling*. Adapun metode

penyebarannya adalah dengan menggunakan coordinator perwakilan dari dua tempat pengambilan sampel yang berbeda. Namun data yang terkirim langsung didapatkan oleh penyusun pada email pribadi.

Berdasarkan data yang telah terkumpul, diperoleh data *job characteristic* dengan mean empirik lebih sebesar 86,00 serta mean hipotetik sebesar 72,00, maka dapat dikatakan bahwa *job characteristic* yang dimiliki oleh karyawan berada pada taraf sedang. Hal ini diperkuat dengan jumlah responden yang berada pada kategori menengah lebih banyak sebesar 33 orang daripada jumlah responden lainnya yang berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 20 orang. Hal ini berindikasi bahwa terdapat kejelasan baik berupa deskripsi dan tanggungjawab pekerjaan dalam *job characteristic* yang dimiliki oleh karyawan selama dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan, data *turnover intention* yang terkumpul dalam penelitian ini memiliki mean empirik sebesar 30.00 dengan mean hipotetik sebesar 36.00, maka dapat dikatakan mayoritas data berada pada hipotetik. Hal ini diperkuat dengan kategorisasi jumlah data yang ada, sebanyak 29 responden berada pada kategori sedang, 22 responden berada pada kategori rendah dan 2 responden pada kategori tinggi. Hal ini memiliki pengertian bahwa mayoritas sampel memiliki keinginan untuk berhenti ataupun keinginan untuk memutuskan hubungan status pekerjaan dengan perusahaan berada pada taraf sedang. Artinya terdapat 54.7% data responden memiliki minat untuk keluar dari perusahaan.

Adapun hasil uji asumsi menunjukkan variabel *job characteristic* dan variabel *turnover intention* tersebar secara normal. Pada saat dilanjutkan sampai pada uji hipotesa, menunjukkan adanya korelasi negatif sebesar $R = 0.085$ terhadap *turnover intention* serta signifikansi sebesar 0,543 dengan Pengaruh (R^2) sebesar 0.007 (dapat dilihat dari tabel 4). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kecil dari *job characteristic*. Sehingga bila terdapat perubahan pada data *job characteristic* yang meningkat maka akan terjadi perubahan data yang menurun pada *turnover*

intention. Apabila dikaitkan dalam bentuk persen maka terdapat pengaruh hanya sebesar 0,7% dari kejelasan karakteristik pekerjaan pada keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan. Sehingga terdapat 99,3 % factor lain yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mempertahankan dirinya agar tidak cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dan memutuskan status bekerja pada perusahaan.

Namun hal ini tidak selamanya signifikan. Adapun hasil signifikansi dari uji hipotesa yang didapatkan adalah sebesar $p = 0.543$ (diatas dari kriteria signifikansi yang telah ditentukan, seharusnya dibawah 0,05). Penyusun berasumsi bahwa insignifikansi ini dapat terjadi dikarenakan ada faktor yang lebih besar dari aspek *job characteristic*. Adapun pada saat karyawan ingin memelihara keanggotaannya dalam sebuah organisasi dimana ia bekerja. Ia juga cenderung ingin mengetahui bagaimana ia akan diharapkan karyawan dan mendapatkan apresiasi sebagai bentuk hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Sehingga hal ini belum sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hoonaker dan Carayon (2007). Aspek-aspek lain yang juga merupakan bagian dari factor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap dalam sebuah organisasi adalah komitmen organisasi dalam memelihara karyawan yang berkompeten untuk melaksanakan tugasnya, serta adanya kejelasan peran (yang diwakili dengan aspek *job characteristic* yaitu adanya otonomi dan kejelasan tanggung jawab) dengan kepuasan kerja (Riyanto, 2008). Sehingga, Meskipun karyawan diberikan sebuah peran kerja yang jelas berupa jabaran pekerjaan (*job description*) yang sesuai dengan tuntutan, masih ada kemungkinan bagian persepsi untuk merasa puas saat bekerja didorong dengan adanya upah yang layak. Sehingga *Job characteristic* belum menjadi pengaruh yang langsung dalam mempengaruhi keinginan untuk keluar dari perusahaan. Adapun asumsi lain adalah kompetisi dalam mencari pekerjaan sehingga meskipun karyawan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan, hal ini tidak serta merta menjadi sebuah perilaku untuk keluar/berpindah (*turnover*).

IV. Kesimpulan dan Saran

IV. 1. Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesa dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh job characteristic terhadap *turnover intention* dengan nilai korelasi hanya sebesar 0.085 dan regresi (R) sebesar 0.007. Sehingga untuk studi ini pengaruh dari variable independen kepada variable dependen sangat kecil. Sehingga terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi lebih besar daripada job characteristic terhadap keinginan seorang karyawan untuk berpindah ataupun menghentikan status keanggotaannya dalam perusahaan.
2. Tingkat Turnover intention yang ada di dalam studi ini lebih banyak pada kategori sedang dengan jumlah sebanyak 29 orang atau sekitar 54,7% selanjutnya terdapat 22 orang pada kategori rendah atau sekitar 41,5%, sisanya ada 2 orang dalam kategori rendah. Sedangkan, data Job Characteristic yang ada di dalam studi ini lebih banyak pada kategori sedang dengan jumlah sebanyak 33 orang atau sekitar 62,26% selanjutnya terdapat 20 orang pada kategori tinggi atau sekitar 37,73%, dan tidak ada pada kategori rendah.

IV. 2. Saran

1. Sttudi lanjutan yang mengambil tema *turnover intention* mempertimbangkan mediasi faktor lain seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Pihak perusahaan diharapkan untuk memperhatikan tingkat turnover intention yang ada di penelitian ini dengan memikirkan sebuah pengembangan karyawan dalam menimalisir keinginan karyawan dalam melakukan *turnover*. Pihak perusahaan juga perlu memperbaiki job description sebagai bentuk aplikatif dari job characteristic agar terdapat persepsi kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, J. B. (2000). *An investigation of the relationship between job characteristics, satisfaction, and team commitment as influenced by organization based self esteem within a team based environment*. Dissertation. University of North Texas, Amerika Serikat.
- Ahmad, S., Shahzad, K., Rehman, S., Khan, N., & Shad, I. (2010). Impact of organizational citizenship behavior on turnover intentions of call center personnel in Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 7 (4), 585-591
- Azwar, S. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Bay, F. (2010). *Pengaruh self efficacy dan sikap karyawan dalam penerapan perencanaan karir berbasis kompetensi terhadap turnover intention pada PT. Harif Data Tunggal Engineering Bandung*. (Unpublished magister's thesis: Universitas Gadjah Mada)
- Berry, M. L., & Morris, M. L. (2008). The impact of employee engagement factors and job satisfaction on turnover intent. In T. J. Chermack (Ed.), *Academy of human Resource Development International Research Conference in The Americas*, 1-3
- Rahmi, F. (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Mediator Nilai-nilai Kualitas Kehidupan Kerja*. (Unpublished magster's thesis: Universitas Gadjah mada).
- Chen, C.C., & Chiu, S.F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristic and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149 (4), 474-494. Retrieved from <http://media.proquest.com.ezproxy.ugm.ac.id/>
- Garg, p., & Rastogi, r. (2006). Climate profile and Ocbs of teachers in public and private schools of india. *international journal of educational management*. 20 (7), 529-541, doi: 10.1108/09513540610704636
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Canada : Addison-Wesley Publishing Company, Inc
- Korunka, C., Hoonaker, P., & Carayon, P. (2007). Job and organizational factors as predictors of quality of working life and turnover intention in IT workplaces. Retrieved from <https://mywebspace.wisc.edu/plhoonakker/web/documents/korunka%20et%20al%202007%20bc.pdf>

- Liu, Y. (2005). Investigating turnover intention among emergency communication specialists. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52-65
- Mobley, W., H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, Addison-Wealey, Reading, MA : Addison Wesley Publishing
- Price J., L. (2001). "Reflections on the determinants of voluntary turnover". *International Journal of Manpower*, 22(7): 600-624
- Rahmi, F. (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Mediator Nilai-nilai Kualitas Kehidupan Kerja*. (Unpublished magster's thesis: Universitas Gadjah mada).
- Riyanto, M. (2008). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah kerja. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, 8(3) 115-121
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi 2* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619
- Simbolon, H. (2012). Peran Organizational Citizenship Behavior dalam hubungan employee engagement terhadap turnover intention. Unpublishe Master's Thesis : University of gadjah Mada
- Yue, J., Ooi, K., & Keong, C. (2011). The relationship between people-related total quality management (TQM) practices, job satisfaction and turnover intention: A literature review and proposed conceptual model. *African Journal of Business Management* , 5(15), 6632-6639