

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA TOSERBA MANDIRI GROUP DANASRI**

RIYASIH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa, Kebumen

Email: riyasih46@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Toserba Mandiri Group Danasri, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Toserba Mandiri Group Danasri secara parsial maupun simultan. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 21 for Windows*. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan hipotesis pertama bahwa motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pengujian hipotesis ke dua bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pembuktian hipotesis ketiga bahwa pengembangan karir secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan uji F membuktikan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

The issues raised in this research are the Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Career Development toward *Turnover Intention* of employees at Toserba Mandiri Group Danasri, with the aim to know how much influence Motivation Work, Job Satisfaction and Career Development to *Turnover Intention* employees at Toserba Mandiri Group Danasri partially or simultaneously. Instrument or data collection tool in this research is using questionnaire. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity test, reliability test, t test, F test, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data were analyzed with the help of SPSS Release 21 for Windows program. Hypothesis testing in t test shows the first hypothesis that work motivation partially has no significant effect on turnover intention. Testing the second hypothesis that job satisfaction partially has no significant effect on

turnover intention. The third hypothesis proves that career development partially has a significant influence on turnover intention. While the F test proves that the motivation of work, job satisfaction, and career development simultaneously have a significant influence on turnover intention.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Career Development, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi, instansi, maupun toko. Oleh sebab itu banyak perusahaan atau organisasi selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Suatu organisasi perlu mengelola SDM nya dengan baik untuk dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain. Begitu juga untuk menghadapi persaingan Toserba saat ini, Mandiri Group Danasri selaku organisasi juga menginginkan memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga mampu menunjang produktifitas kerja.

Toserba Mandiri Group Danasri sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail, umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman, pakaian dan barang kebutuhan hidup lainnya untuk memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi masyarakat di kecamatan Ayah dan sekitarnya. Dalam usahanya ini, faktor-faktor yang berhubungan dengan pembelian barang kebutuhan sehari-hari sangat berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada di Toserba Mandiri Group Danasri.

Tabel I -1
Keluar-Masuk Karyawan Toserba Mandiri Group Danasri
selama 6 bulan terakhir

Bulan	Jumlah Karyawan	Keluar	Masuk	Keluar (%)
Maret	38	2	1	5.26%
April	37	2	1	5.40%
Mei	36	1	0	2.77 %
Juni	35	2	3	5.71 %
Juli	36	3	2	8.33 %
Agustus	35	2	3	5.71 %
September	36	-	-	-

Sumber: Pemilik Toko 2016

Fluktuasi turnover tertinggi terjadi di bulan Juli dengan tingkat persentase mencapai 8.33%, namun pada bulan tersebut terdapat karyawan baru yang masuk

sebanyak 2 orang, angka *turnover* terendah terjadi di bulan Mei sebesar 2,77%, setiap bulannya toserba kekurangan jumlah pekerja sebanyak 1 orang. Ketidakpuasan dari karyawan selama bekerja sebagian besar di karenakan kurangnya motivasi kerja yang mereka inginkan dalam suasana organisasi atau kondisi lingkungan tempat bekerja. Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja. Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi (Wiludjeng, 2007).

Banyak indikasi yang mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan. Peneliti mencoba mengkaji penyebab karyawan ingin berhenti bekerja dari Toserba Mandiri Group Danasri yaitu dengan melakukan observasi, wawancara dengan pengawas, inputer, kasir dan pramuniaga serta mengikuti kegiatan *briefing*. Hasil observasi awal peneliti dengan 15 karyawan Toserba Mandiri Group Danasri tentang penyebab karyawan ingin berhenti bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel I -2
Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention
(Niat untuk Berhenti Bekerja)

Faktor yang mempengaruhi	Jumlah Jawaban	Persentase (%)
Kepuasan gaji	13	28,9%
Motivasi dalam bekerja	6	13,3%
Kepuasan dalam bekerja	11	24,4%
Pengaruh Kepemimpinan Pemilik Toko	4	8,9%
Pengembangan Karir	8	17,8%
Lain-lain	3	6,7%

Sumber: Data Pra Survey 15 Karyawan Toserba Mandiri Group Danasri

Berdasarkan mini riset yang telah di lakukan diketahui bahwa karyawan di Toserba Mandiri Group Danasri melakukan *Briefing* dengan pihak manajemen terkait dengan promo produk yang sedang dilakukan serta melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan yang ada di *shift* sebelumnya. Selain itu pihak manajemen juga melakukan pembagian tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. evaluasi kerja karyawan dilakukan setelah *shift* terakhir selesai.

Motivasi kerja dapat di ketahui berdasarkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta *performance* dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Manajemen toserba selalu mengevaluasi kinerja karyawannya setiap bulan dengan melihat data absensi, prestasi penjualan dan ketepatan waktu dalam bekerja. Karyawan dengan prestasi terbaik akan diberikan hadiah bulanan oleh manajemen.

Adanya niatan karyawan untuk keluar dari toserba, faktor lain disebabkan karena ketidakpuasan kerja, terlihat bahwa karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan hasil yang mereka peroleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini diketahui berdasarkan wawancara singkat antara karyawan dengan peneliti. Karyawan yang merasa puas dengan perkerjaan yang telah dilakukan akan cenderung bertahan dalam pekerjaan dalam waktu yang lama. Hal ini ditambah untuk bekerja sebaik mungkin dengan harapan dapat memiliki pekerjaan yang lebih baik, meningkatnya jabatan, dan diikuti dengan meningkatnya gaji. Kepuasan kerja dapat berpengaruh juga pada kepuasan gaji.

Menurut Bambang Wahyudi (2002:162), menyebutkan definisi dari pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya sendiri (*career planning*). Pengembangan karir di Toserba Mandiri Group Danasri berdasarkan hasil pengamatan diawali dari pramuniaga, pembantu kasir, kasir utama, inputer dan pengawas. Adanya pengembangan karir yang menjanjikan dan di ikuti dengan kenaikan nilai gaji juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sekaligus menurunkan *turnover intention*. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimiliki hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai bosan pada tempat itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Toserba Mandiri Group Danasri?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Toserba Mandiri Group Danasri?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan karir terhadap *Turnover intention* karyawan Toserba Mandiri Group Danasri?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Pengembangan karir terhadap *Turnover intention* karyawan Toserba Mandiri Group Danasri?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Toserba Mandiri Group Danasri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Toserba Mandiri Group Danasri.

3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover intention* karyawan Toserba Mandiri Group Danasri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover intention* karyawan Toserba Mandiri Group Danasri.

MANFAAT PENELITIAN

1. Secara Teoritis
 Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.
2. Secara Praktis
 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemilik Toserba Mandiri Group Danasri untuk lebih meningkatkan dan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya sehingga tingkat *turnover* tidak tinggi.

TINJAUAN TEORI

Turnover Intention

Ramlall S J (2003), menyatakan bahwa *Turnover intentions* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan berharap mendapatkan pekerjaan lain dalam waktu dekat. Adanya niatan dari karyawan untuk berhenti bekerja karena adanya ketidakpuasan dalam bekerja dapat mengakibatkan stabilitas suatu organisasi/perusahaan terganggu karena karyawan tidak fokus dalam bekerja.

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) yang meliputi :

- a. Pikiran untuk keluar
 Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
- b. Keinginan untuk mencari lowongan
 Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.
 Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

Motivasi Kerja

Munandar (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Lebih jauh Anoraga (2001) menyatakan bahwa motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing

dalam mencapai sasaran – dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut J. Ravianto yang dikutip dalam buku Susilo Martoyo (2000) adalah:

- a. Atasan
- b. Rekan
- c. Sarana fisik
- d. Kebijakan dan peraturan
- e. Imbalan jasa uang dan nonuang
- f. Jenis pekerjaan dan tantangan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, Suwatno (2001:187) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Issa et. al, (2013: 528) mengemukakan ada lima indikator kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Kepuasan terhadap gaji
Berapa besar imbalan finansial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain.
- c. Kepuasan terhadap promosi
Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi)
Kemampuan penyedia memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja.
Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

Pengembangan Karir

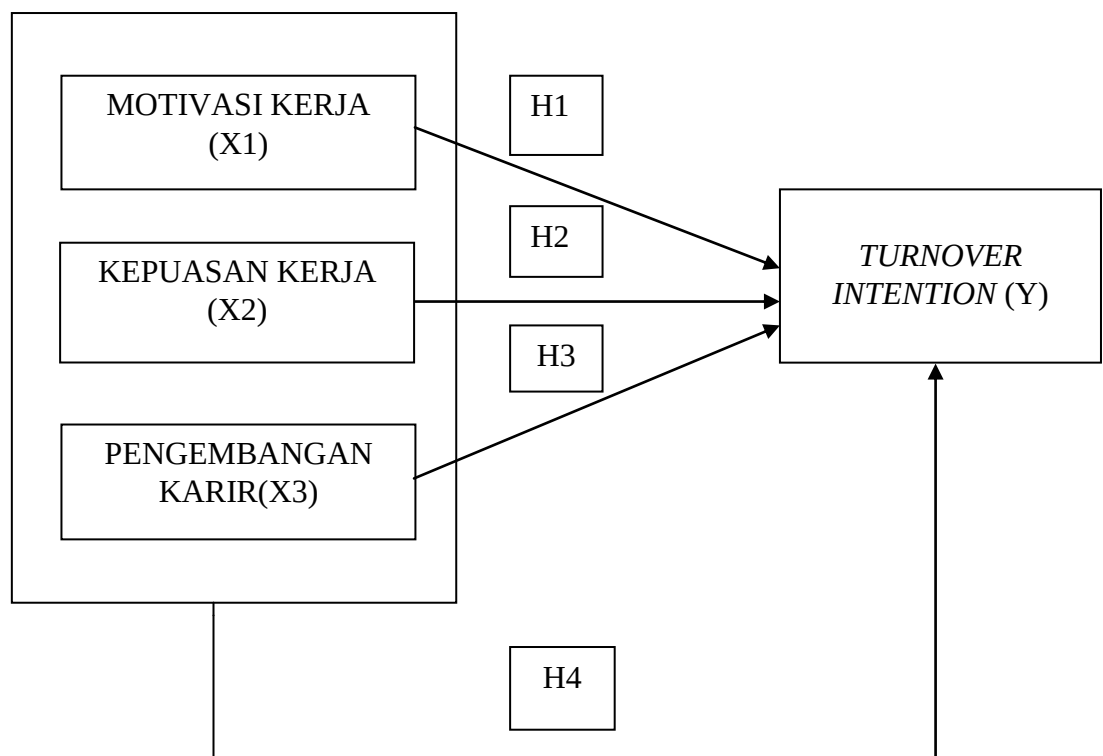
Karir merupakan perjalanan atau perkembangan tahapan dalam kehidupan. Menurut Bambang Wahyudi (2002:161) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Indikator-Indikator Pengembangan Karir menurut Bambang Wahyudi (2002:162), diantaranya:

- a. Penilaian dan Evaluasi : penilaian dan evaluasi yang dilakukan mengenai pelaksanaan Pengembangan Karir telah berjalan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat diketahui hasilnya.

- b. Prestasi Kerja : kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang tinggi, maka kemajuan karir karyawan.
- c. Latar Belakang Pendidikan : latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuan karyawan.
- d. Pelatihan yang telah diikuti : pelatihan yang terprogram dilaksanakan dalam rangka pengembangan karir, berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- e. Pengalaman Kerja : pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.
- f. Kesetiaan pada Perusahaan : kesetiaan pada perusahaan dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang.

KERANGKA PIKIR



HIPOTESIS PENELITIAN

1. H_1 = Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Toserba Mandiri Group Danasri.
2. H_2 = Terdapat berpengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Toserba Mandiri Group Danasri.
3. H_3 = Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap *turnover intention* Karyawan Toserba Mandiri Group Danasri.

4. H_4 = Terdapat pengaruh Motivasi kerja, kepuasan kerja dan Pengembangan karir secara bersama sama terhadap *turnover intention* karyawan Toserba Mandiri Group Danasri.

METEDOLOGI PENELITIAN

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah subjek yang mempunyai sifat-karakteristik atau keadaan yang akan diteliti, atau seseorang sebagai objek penelitian, Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Toserba Mandiri Group Danasri. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi Kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Intrumen Pengumpulan Data

Instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan jawaban alternatif: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Teknik Pengumpulan Data

1. Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner dan wawancara mengenai variabel yang diteliti.

Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Peneliti memperoleh data sekunder dari literatur, buku dan *internet*.

2. Teknik Pengumpul Data

a. Metode Observasi

Menurut Zainal Mustafa (2009:94), observasi adalah suatu metode pengukuran data untuk mendapatkan data primer, yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung secara seksama dan sistematis, dengan menggunakan alat indra (indra mata, telinga, hidung, tangan dan pikiran).

b. Metode Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan tanya jawab langsung kepada karyawan di Toserba Mandiri Group Danasri.

c. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan di Toserba Mandiri Group Danasri.

d. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data dan informasi data dari buku-buku, jurnal, internet dan sumber data lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Populasi Dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada toserba mandiri group danasri yang berjumlah sebanyak 36 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2001:61). Jadi jumlah sampelnya adalah 36.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan dan menganalisis data sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang sedang diteliti .

2. Analisis Statistika

a. Uji Validitas

Uji Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tuganya dalam mencapai sasarannya.

Untuk menguji validitas butir:

Bila r hitung lebih besar dari rtabel, H_0 ditolak, artinya valid.

Bila r hitung lebih kecil dari rtabel, H_0 gagal ditolak, artinya variabel tidak valid.

b. Uji Realibilitas

reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Kriteria pengujian : Ghozali (2005:42)

a. Jika $\alpha_{conbarch} > 0,60$ atau 60 %, maka butir atau variabel tersebut reliabel.

b. Jika $\alpha_{conbarch} < 0,60$ atau 60 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji Kolmogorov Smirnov, kriterianya adalah:

1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal

b. Uji Asumsi Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Salah satu cara

untuk menguji gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Gujarati, 1995). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas.

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu (Y), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen jika variabelnya lebih dari satu buah. Rumusannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketentuan yang ditetapkan adalah (Singgih Santoso, 2004:76):

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 5 \%$, maka H_0 diterima.

2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $\alpha > 5 \%$, maka H_0 ditolak.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F hitung untuk melihat secara serentak bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan tingkat signifikan 5% dengan pedoman penarikan kesimpulan sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 5 \%$, maka H_0 diterima.

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 5 \%$, maka H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain nilai koefisien digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	14	38,9
2	Perempuan	22	61,1
	Total	36	100,0

Sumber : Toserba Mandiri Group Danasri, 2017

2. Berdasarkan Usia

Tabel IV-2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan (Usia)	Jumlah (Orang)	Prosentasi (%)
1	18-23	27	75
2	24-29	7	19,4
3	30-35	2	5,6
	Total	36	100,0

Sumber : Toserba Mandiri Group Danasri, 2017

3. Berdasarkan Jabatan

Tabel IV-3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Keterangan (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Pengawas	2	5,6
2	Inputer	5	13,9
3	Kasir Utama	8	22,2
4	Pembantu Kasir	7	19,4
5	Pramuniaga	14	38,9
	Total	36	100

Sumber : Toserba Mandiri Group Danasri, 2017

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV-4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	<1	22	61,1
2	>5	4	11,1
3	1 s/d 2	5	13,9
4	2 s/d 3	5	13,9
	Total	36	100

Sumber : Toserba Mandiri Group Danasri, 2017

5. Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV-5

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	D3	2	5,6
2	SMA/SMK	34	94,4
	Total	36	100

Sumber : Toserba Mandiri Group Danasri, 2017

Analisis Statistika

1. Uji Validitas

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,338	0,334	Valid
Butir 2	0,704	0,334	Valid
Butir 3	0,626	0,334	Valid
Butir 4	0,497	0,334	Valid
Butir 5	0,488	0,334	Valid
Butir 6	0,383	0,334	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan Kerja

Pertanyaan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Butir 1	0,484	0,334	Valid
Butir 2	0,673	0,334	Valid
Butir 3	0,583	0,334	Valid
Butir 4	0,601	0,334	Valid
Butir 5	0,675	0,334	Valid

Sumber : *Data Primer diolah, 2017*

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Pertanyaan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Butir 1	0,699	0,334	Valid
Butir 2	0,657	0,334	Valid
Butir 3	0,539	0,334	Valid
Butir 4	0,659	0,334	Valid
Butir 5	0,682	0,334	Valid
Butir 6	0,717	0,334	Valid

Sumber : *Data Primer diolah, 2017*

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas *Turnover intention*

Pertanyaan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Butir 1	0,435	0,334	Valid
Butir 2	0,855	0,334	Valid
Butir 3	0,669	0,334	Valid

Sumber : *Data Primer diolah, 2017*

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV-10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,821	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,705	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,854	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,713	0,60	Reliabel

Sumber : *Data primer diolah, 2017*

UJI ASUMSI REGRESI LINIER BERGANDA

1. Uji Multikolinieritas

Tabel IV-11
Uji Multikolinieritas

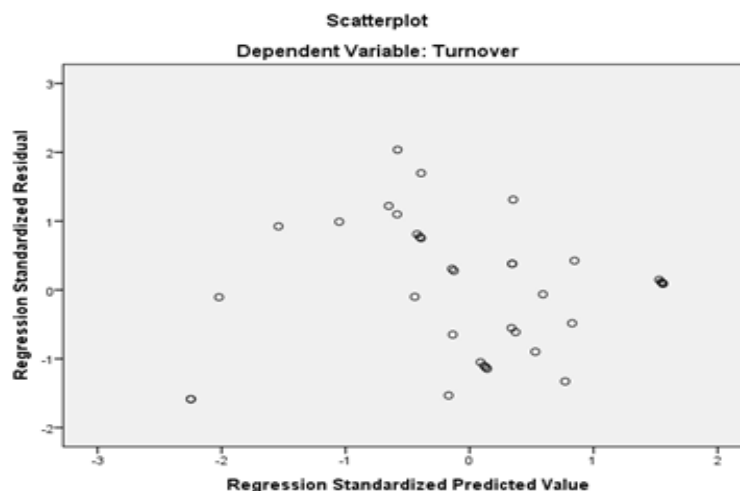
Variabel Bebas	Collinearty Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,674	1,484
Kepuasan Kerja	0,376	2,662
Pengembangan Karir	0,495	2,019

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak dapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Heterokesdastisitas

Gambar IV-1
Uji Heterokesdastisitas



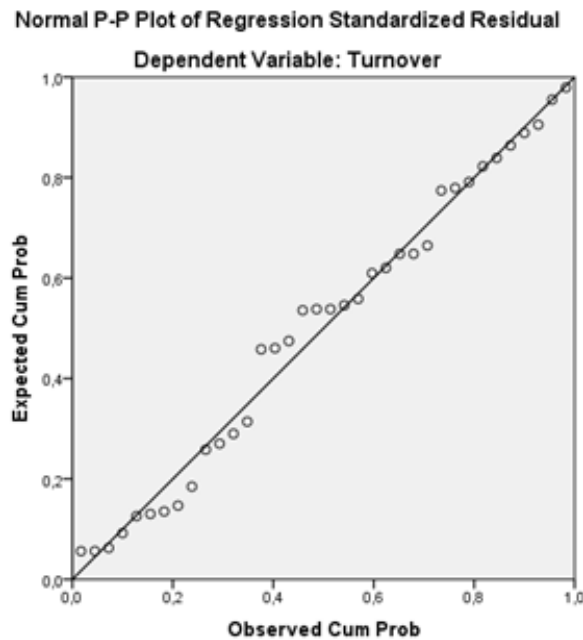
Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar grafik uji heterokesdastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokesdastisitas.

3. Uji Normalitas

Gambar IV-2

Uji Normalitas Dependent *Turnover intention*(Y)



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel IV-12
coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,835	,997		
	Motivasi kerja	,014	,055	,025	,247
	Kepuasan kerja	,002	,087	,003	,981
	Pengembangan Karir	,446	,061	,872	7,369

Sumber: Data primer diolah, 2017

$$Y = 0,835 + 0,014X_1 + 0,002X_2 + 0,446X_3 + e$$

UJI HIPOTESIS

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-14

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,835	,997		,837	,409
Motivasi kerja	,014	,055	,025	,247	,806
Kepuasan kerja	,002	,087	,003	,025	,981
Pengembangan Karir	,446	,061	,872	7,369	,000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan bahwa pada pengujian hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar $0,247 < t_{tabel} 2,034$ dengan tingkat signifikan $0,806 > 0,05$. Artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Toserba Mandiri Group Danasri. Hal ini didukung dengan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,014.

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan bahwa pada pengujian hipotesis kedua, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar $0,025 < t_{tabel} 2,034$ dan dengan tingkat signifikan $0,981 > 0,05$. Artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Toserba Mandiri Group Danasri. Hal ini didukung dengan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,002.

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan bahwa pada pengujian hipotesis ketiga, yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar $7,369 > t_{tabel} 2,034$ dan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* di Toserba Mandiri Group Danasri. Hal ini didukung dengan besarnya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention* sebesar 0,446. Hal ini berarti semakin lama pengembangan karir atau tingkatan karir yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*, artinya bahwa kenaikan jenjang karir sangat erat kaitannya dengan tinggi atau rendahnya keinginan untuk melakukan *turnover intention*.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV-15
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125,978	3	41,993	37,420	,000
Residual	35,911	32	1,122		
Total	161,889	35			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} persamaan 1 sebesar 37,420 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,28 dengan tingkat signifikan 0.000, karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Pengembangan karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) karyawan pada Toserba Mandiri Group Danasri.

3. Koefisien Determinasi

Tabel IV-16
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-
1	,882	,778	,757	1,05934	1,673

Sumber: Data primer diolah, 2017

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh 0,778 artinya 77,8% *turnover intention* di pengaruhi oleh variabel Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir sedangkan sisanya 22,2% (100%-77,8%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, karena nilai t_{hitung} sebesar $0,247 < t_{tabel}$ 2,034 dengan tingkat signifikan $0,806 > 0,05$. Adapun besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,014 atau 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan berdampak terhadap naiknya *turnover intention*.
- Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar $0,025 < t_{tabel}$ 2,034 dan dengan tingkat signifikan $0,981 > 0,05$, dan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar

0,002 atau 0,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel kepuasan kerja akan berdampak terhadap naiknya *turnover intention*.

- c. Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, karena nilai t_{hitung} sebesar $7,369 > t_{tabel} 2,034$ dan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, dengan besarnya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention* sebesar 0,446 atau 44,6%. maka hal ini membuktikan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di Toserba Mandiri Group Danasri. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* berarti karyawan tidak mendapatkan jenjang karir yang baik sehingga dapat meningkatkan keinginan untuk melakukan *turnover intention*.
- d. Variabel Motivasi kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh 37,420 dengan tingkat signifikans 0.000, karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka secara bersama-sama motivasi kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Mandiri Group Danasri.
- e. Sumbangan atau kontribusi terhadap *Turnover Intention* oleh variabel Motivasi kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Pengembangan karir (X3) pada Toserba Mandiri Group Danasri sebesar 77,8%, sedangkan sisanya sebesar 22,2% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Saran

- a. Bagi Pimpinan Toserba Mandiri Group Danasri diharap untuk memperhatikan masalah pengembangan karir karyawan dalam bekerja, perusahaan harus mempunyai kesempatan karir yang baik untuk kedepannya. Perusahaan dapat melakukan rotasi karyawan atau peningkatan karir jabatan berdasarkan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan karena Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Masih terdapat banyak karyawan yang belum puas dengan jabatan mereka sekarang yang mungkin kurang mereka kuasai atau tidak sesuai dengan keahlian mereka, peningkatan karir yang baik dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention*, sehingga perusahaan dapat beroperasi secara maksimal.
- b. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, berdasarkan hal tersebut penting bagi Toserba Mandiri Group Danasri untuk tetap meningkatkan motivasi karyawannya yaitu Perusahaan dapat meningkatkan apresiasi atas hasil kerja karyawan dalam bentuk non finansial untuk lebih memotivasi karyawan. Karyawan perlu diapresiasi tidak hanya dari segi peningkatan gaji dan bonus saja tetapi penghargaan secara informal oleh atasan maupun perusahaan merupakan hal penting untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

- c. Karyawan sudah mendapat kepuasan kerja yang baik, dengan demikian selaku pihak manajemen pengelola toserba hendaknya untuk terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karena hal ini akan menekan *turnover to quit*, pada akhirnya karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan menguntungkan perusahaan.
- d. Bagi karyawan hendaknya lebih terbuka terhadap manajemen pengelola toserba sehingga keinginan atau usulan tentang pengembangan karir dapat dimengerti dan didiskusikan lebih baik.
- e. Bagi Pimpinan Toserba Mandiri Group Danasri diharap untuk menerapkan sistem kontrak kerja yang mengikat selama satu tahun namun disertai dengan kompensasi peningkatan jenjang karir kepada karyawan yang bekerja selalu dalam target perusahaan, misalnya karyawan dapat meningkat ke jenjang pegawai tetap tanpa harus menunggu satu tahun dinilai dari evaluasi pencapaian target yang telah ditetapkan, sehingga tingkat *turnover* rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. 1986. "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, 382-386.
- Adi Wibowo dan Erni Masdupi. 2015. Pengaruh kepuasan kerja, Kompensasi Dan pengembangan karir terhadap turnover intention Karyawan bank syariah mandiri cabang Padang. *Ejournal.unp.ac.id*.
- Agustin, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. 2014. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2, 5.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis Magister Management (Tidak dipublikasikan), Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Anoraga. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan Ketenagakerjaan*, Pendekatan Terpadu. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Arin Dewi Putrianti, Djamhur Hamid dan M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. TIKI jalur nugraha ekakurir pusat malang. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12 N0.2 Juli 2014.
- As'ad, Moh. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberly
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Sulita

- Bangun.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Dharma, Cipta. 2013. “Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan.” *Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Vol. 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Dwiningtyas. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Gujarati Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Grant, Noe, Raymond A, Jihn R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heneman, Schwab. 1988. *Personnel/Human Resource Management* (3rd ed). Richard D. Irwin, Inc.
- I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2015: 1100-1118
- Issa, dkk. 2013. “Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint.” *Dalam Middle East Journal of Scientific Research*, Vol. 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications.
- Kusbiantari, Dyah. 2013. “Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD.” *Dalam Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Vol. XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.

- Kreitner, Robert, Kinicki Angelo. 2005. *Organizational Behavior (terjemahan) Buku I*, Edisi ke 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: remaja rosdakarya.
- Manurung dan Ratna Wati. 2013. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mawardi, 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dealer Honda CV. Semoga Jaya cabang tenggarong, Universitas Kutai Kartanegara. *Jurnal JEMI*, Vol 16 No 2 Desember 2016.
- Munandar. 2010. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* Edisi 4. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Murtoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ramlall, S. 2003. *Managing employee retention as a strategy for increasing organizational competitiveness, Organizational Application, Applied H.R.M. Research*. 8 (2) : 63-72
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P . 2001. *Perilaku Organisasi Konsep Kontraversi Aplikasi*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: STIE YKPN.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-17. Bandung : Alfabeta.

Suharsimi Arikanto Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media.

Wilujeng. 2007. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.