

PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERUSAHAAN MANUFAKTUR PERALATAN RUMAH TANGGA DI SURABAYA

Felicia Utomo

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mail: feliciautomo96@yahoo.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job involvement* dan *social support* secara parsial terhadap *turnover intention* pada perusahaan manufaktur peralatan rumah tangga. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 153 karyawan tetap perusahaan manufaktur peralatan rumah tangga dengan teknik *sensus sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job involvement* dan *social support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Job involvement*, *Social support*, *Turnover intention*

PENDAHULUAN

Persaingan usaha di Indonesia yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja guna meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan, oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan yang tidak berjalan dengan efektif akan memunculkan berbagai masalah dan berpotensi mengganggu kinerja perusahaan. Fenomena yang sering terjadi akibat kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention menurut Mobley dalam Saaed, Waseem, Sikander, dan Rizwan (2014) merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian, hal ini dikarenakan akan mengurangi produktifitas perusahaan.

Fenomena *turnover* itu juga terjadi pada Perusahaan manufaktur peralatan rumah tangga di Surabaya. Perusahaan ini memproduksi sendok, garpu, pisau dengan bahan *Stainless Steel*. Tingginya *turnover* karyawan pada perusahaan ini dapat dilihat dari data keluar-masuknya karyawan yang cukup tinggi pada tahun 2017, yaitu sebesar 3%. Hal ini setara dengan Purwito dalam Soegandhi, Sutanto, dan Setiawan (2013) bahwa tingkat intensi keluar karyawan dapat dikategorikan tinggi jika mencapai 2% ke atas. Upaya meminimalisasi *turnover* juga penting untuk meminimalisasi berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk memaksimalkan tujuan dari perusahaan.

Beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention* diantaranya ialah *job involvement* dan *social support*. *Job Involvement* merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu.

Masalah yang dihadapi perusahaan seperti adanya karyawan yang memiliki *job involvement* rendah sangat berpengaruh dan dapat mengakibatkan tingginya tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan tersebut. Hasil pengamatan menemukan adanya fenomena *job involvement* karyawan pada perusahaan yaitu pemimpin memberikan perintah kepada salah

satu karyawan untuk membantu karyawan lain mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang *urgent*, namun esringkali karyawan tersebut tidak mau mengerjakan tanpa adanya alasan yang jelas saat sangat dibutuhkan. Adapun masalah lain yang ditemukan yaitu adanya pemimpin yang tidak mempedulikan dan memperhatikan kondisi karyawan baik karyawan itu memiliki masalah maupun sedang sakit atau kondisi fisik lemah, pemimpin selalu memberikan beban tugas sehingga yang mengharuskan karyawan untuk melembur malam.

Faktor lain yang selain *job involvement* mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) yaitu *social support*. *Social support* merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya (Lobburri, Kokkrabru, Maung, & Samutsakorn 2012). Dukungan sosial yang dirasakan karyawan akan menyampaikan makna peduli dan perhatian untuk kesejahteraan mereka. Terdapat fenomena *social support* perusahaan yaitu kurang baiknya hubungan kerja yang terbentuk antar pimpinan dengan karyawan yakni kurangnya *social support* di antara pimpinan dengan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya dorongan dari pimpinan pada saat karyawan mengalami kebingungan dalam pekerjaannya, bukan malah memberikan bantuan, tetapi pimpinan cenderung untuk menajutuhkannya dan meremehkan karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *job involvement* terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *social support* terhadap *turnover intention*.

Hubungan antar Konsep dan Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention*

Job involvement merupakan tingkatan sejauh mana keterlibatan seseorang karyawan meleburkan diri dalam pekerjaan dan menganggap pekerjaan berarti dalam kehidupannya serta melakukan pekerjaan dengan baik ditempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga dirinya. Keterlibatan seorang karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana keterlibatan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, apakah karyawan tersebut memiliki keterlibatan kerja yang tinggi atau karyawan memiliki keterlibatan kerja yang rendah.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah akan merasa bahwa dirinya tidak berguna bagi perusahaan dan merasa perannya dalam pekerjaan tidaklah terlalu penting atau berdampak pada perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan timbulnya pikiran karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Rahardja (2013) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *job involvement* terhadap *turnover intention*. Penelitian Biswas (2017) juga menemukan *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan bagi *turnover intention*.

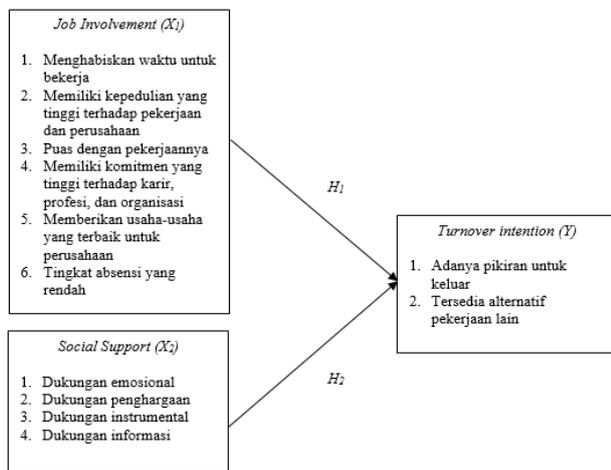
H1: Diduga *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Social Support terhadap Turnover Intention

Social support adalah bantuan atau dukungan yang positif yang diberikan oleh orang-orang tertentu terhadap individu dalam kehidupannya serta dalam lingkungan sosial tertentu sehingga individu yang menerima merasa diperhatikan, dihargai, dihormati, dicinta. Individu yang menerima *social support* akan menjadi lebih percaya diri dan kompeten dalam menjalankan aktivitas maupun pekerjaannya. *Social support* dalam penelitian ini dapat dibentuk melalui adanya dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental atau dukungan konkrit, dan dukungan informasi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lobburi, et al., (2012) yang membuktikan bahwa *social support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*., dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *social support* yang dirasakan setiap individu karyawan, maka semakin kecil karyawan melakukan *turnover intention*, begitu pula sebaliknya, seerti individu karyawan yang tidak merasakan adanya *social support* di dalam pekerjaannya, maka akan muncul kemungkinan yang semakin tinggi untuk karyawan melakukan *turnover* dari perusahaan tempat ia bekerja.

H2: Diduga *social support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka penelitian

Sumber: Mathis dan Jackson, 2008 ; Sarafino dalam Kumalasari dan Lathifa 2012 ; Lee dan Moudy dalam Hairiah dan Faslah, 2017.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal karena variabel satu dengan variabel lainnya saling berhubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan manufaktur peralatan rumah tangga sebanyak 153 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh atau *sensus sampling*. Menurut Sugiyono (2014), *sensus sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, se-

hingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 153 karyawan Perusahaan manufaktur peralatan rumah tangga.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran angket, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2014). Metode ini dipilih dengan harapan memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi.

Metode penyusunan skala dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Variabel yang diukur dalam skala likert dijabarkan kembali kedalam bentuk sub-variabel, dimana sub-variabel tersebut dijabarkan kembali menjadi komponen-komponen yang dapat diukur.

Teknik Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisa regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 23. Model dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y : Turnover Intention
- α : Konstanta
- β₁, β₂ : Koefisien regresi
- X₁ : Job Involvement
- X₂ : Social Support
- ε : Error

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (*R*) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui erat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (*Y*).

Koefisien determinasi (*R²*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh ke-mampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2013). Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai *R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2013).

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016) hipotesis nol (*H₀*) yang hendak diuji sebagai berikut:

H₀ : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari *Job Involvement* dan *Social Support* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

H₁ : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari *Job Involvement* dan *Social Support* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Nilai statistik *t_{hitung}* lebih tinggi dibandingkan nilai *t_{tabel}*, sehingga hipotesis alternatif diterima yang menyatakan suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Job Involvement* dan *Social Support* terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS for windows, diperoleh persamaan regresi linier berganda pada Tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	6,629	0,210	
<i>Job Involvement</i>	-0,336	0,082	-0,266
<i>Social Support</i>	-0,959	0,098	-0,634

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan, sebagai berikut:

$$Y = 6,629 - 0,336 X_1 - 0,959 X_2$$

Dimana :

$Y = Turnover Intention$

$X_1 = Job Involvement$

$X_2 = Social Support$

Variabel *Job Involvement* mempunyai nilai sebesar -0,336, artinya apabila variabel *Job Involvement* naik satu satuan akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar -0,336 satuan. Nilai tersebut bernilai dibawah nol, artinya bernilai negatif sehingga semakin tinggi *Job Involvement*, maka akan semakin rendah *Turnover Intention*.

Variabel *Social Support* mempunyai nilai sebesar -0,959, artinya apabila variabel *Social Support* naik satu satuan akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar -0,959 satuan. Nilai tersebut bernilai dibawah nol, artinya bernilai negatif sehingga semakin tinggi *Social Support*, maka akan semakin rendah *Turnover Intention*.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Hasil nilai koefisien korelasi berganda dan determinasi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,852	0,726	0,726	0,44635

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yaitu variabel *Job Involvement*(X_1) dan *Social Support* (X_2) dengan variabel tak bebas *Turnover Intention* (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,852. Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel *Turnover Intention*. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0,726 yang berarti bahwa sebesar 72,6% *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Involvement* dan *Social Support*, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang ter-

bentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji t

Model Anova	t _{hitung}	t _{tabel}	t _{sig}
<i>Job Involvement</i> (X_1)	-4,113	-1,97591	0,000
<i>Social Support</i> (X_2)	-9,810	-1,97591	0,000

Sumber: Lampiran 7

Uji Parsial Antara Variabel *Job Involvement* (X_1) Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)

Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial *Job Involvement* (X_1) terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y).

Hipotesis :

- 1) $H_0: \beta_1 = 0$, artinya variabel *Job Involvement* (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)
 $H_1: \beta_1 \neq 0$, artinya variabel *Job Involvement* (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)
- 2) $\alpha = 0,05/2 = 0.025$ dengan df (n - k - 1) = 150
dimana -t_{tabel} = 1,97591

3) t_{hitung} = -4,113

4) Kesimpulan :

Pada output SPSS versi 23.00 diperoleh t_{hitung} sebesar -4,113 lebih kecil dari -t_{tabel} sebesar -1,97591 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya variabel *Job Involvement* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Uji Parsial Antara Variabel *Social Support* (X_2) Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial *Social Support* (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention*(Y).

Hipotesis :

- 1) $H_0: \beta_1 = 0$, artinya variabel *Social Support* (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)
 $H_1: \beta_1 \neq 0$, artinya variabel *Social Support* (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)
- 2) $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan df (n - k - 1) = 150
dimana -t_{tabel} = -1,97591

3) -t_{hitung} = -9,810

4) Kesimpulan :

Pada output SPSS versi 23,00 diperoleh -t_{hitung} sebesar -9,810 lebih kecil dari-t_{tabel} sebesar -1,97591 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya variabel *Social Support* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Pembahasan

***Job Involvement* (X_1) Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Hasil penelitian mendapatkan bahwa variabel *Job Involvement* (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y), hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar -4,113 lebih kecil dari -t_{tabel} sebesar -1,97591, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel *Job Involvement* mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*, dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi “Diduga *job involvement* berpengaruh terhadap *turnover*” adalah terbukti kebenarannya.

Pengaruh kedua variabel *job involvement* dan *turnover intention* adalah negatif sehingga dapat diartikan semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin rendah *turnover*

intention. Hasil ini mendukung temuan dalam penelitian Simanjuntak dan Rahardja (2013) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan negatif *job involvement* terhadap *turnover intention*. Penelitian Biswas (2017) juga menemukan bahwa *job involvement* akan menjadi prediktor negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Robbins dan Judge (2015), *job involvement* merupakan suatu proses partisipatif yang menggunakan input yaitu para pekerja yang dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan kepada kesuksesan suatu organisasi serta melibatkan para karyawan dalam keputusan yang mempengaruhi mereka dan meningkatkan kemandirian serta mengandalkan kehidupan kerja mereka, maka mereka akan menjadi termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, lebih produktif, dan terpuaskan dengan pekerjaannya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tariq dan Ahmed (2014) yang meneliti karyawan organisasi industri jasa di Pakistan dan hasilnya menemukan bahwa *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. Hasil ini juga mendukung temuan penelitian Hairiah dan Faslah (2017) yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara *job involvement* terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil dalam penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan negatif *job involvement* terhadap *turnover intention* bahwa penurunan *turnover intention* dapat dilakukan dengan meningkatkan *job involvement*, oleh karena itu apabila Perusahaan ingin menurunkan *turnover intention*, maka penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya dengan meningkatkan keinginan karyawan untuk bersedia menghabiskan waktu dalam pekerjaannya, ini dapat dilakukan dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang dapat memberikan hasil kerja lebih dari yang diinginkan oleh perusahaan.

Social Support (X₂) Terhadap Variabel Turnover Intention (Y)

Penelitian mendapatkan bahwa variabel *Social Support (X₁)* memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention (Y)*, hal ini dapat diketahui dari nilai *t_{hitung}* sebesar -9,810 lebih kecil dari- *t_{tabel}* sebesar -1,97591, maka *H₀* ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel *Social Support* mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*, dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi “Diduga *Social Support* berpengaruh terhadap *turnover intention*” adalah terbukti kebenarannya.

Pengaruh kedua variabel *social support* dan *turnover intention* adalah negatif sehingga dapat diartikan semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan maka akan semakin rendah *turnover intention*. Hasil ini mendukung temuan dalam penelitian Yuliasia, Santoso, Hidayat (2012) yang meneliti karyawan PT Wonokoyo Jaya yang mana hasilnya menemukan bahwa *social support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil dalam penelitian ini juga sejalan dengan temuan Kharismawati dan Dewi (2016) yang membuktikan bahwa *social support* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Social support adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai dan dihormati (King, 2012). Seseorang cenderung mencari dan mendapatkan dukungan sosial selama masa-masa sulit yakni melalui hubungan sosial, dengan mencari seseorang yang bersedia menjadi pendengar yang baik atau seseorang yang dapat memberikan nasihat.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yurova (2017) yang meneliti pada karyawan penuh dan paruh waktu di rumah sakit yang terletak di dalam kota kecil di Amerika Serikat dan hasilnya menemukan bahwa

social support yang dirasakan dari supervisor secara langsung dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Hasil dalam penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan negatif *social support* terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa penurunan *turnover intention* dapat dilakukan dengan meningkatkan dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan, oleh karena itu apabila perusahaan ingin menurunkan *turnover intention*, maka penting bagi perusahaan untuk meningkatkan *social support* khususnya dukungan emosional dengan membuat berbagai kegiatan seperti *outbound*, *gathering* dan lainnya yang melibatkan semua karyawan agar dapat terjalin hubungan yang baik antar karyawan sehingga dapat membangun kebersamaan dan hubungan yang lebih erat, dengan begitu mereka dapat menumbuhkan rasa kepedulian dan terciptanya dukungan dan dorongan antar karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. *Job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, maka akan semakin kecil kemungkinan bagi karyawan untuk memiliki niat berpindah pekerjaan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi, “Diduga *job involvement* berpengaruh terhadap *turnover*” dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. *Social support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, baik dari pimpinan maupun antar karyawan, maka akan semakin kecil kemungkinan memiliki niat untuk berpindah kerja sehingga semakin rendah *turnover intention*. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi, “Diduga *social support* berpengaruh terhadap *turnover*” dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

DAFTAR REFERENSI

- Biswas, S. (2017). “*Job involvement as a predictor of turnover intention*”. *LBS Journal of Management & Research*, 7(3), 123-127
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 23*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hairiah, L., & Faslah, R. (2017). “The influence of job involvement and job satisfaction toward turnover intention on employees of PT Global nikel multiguna Tangerang”, *Jurnal Ilmiah Econosains*, 15(1)
- King, L. A. (2012). *Psikologi Umum: Sebuah pandangan apresiatif buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika
- Kuncoro. M. (2013). *Mudah memahami dan menganalisis indikator ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Lobburi, P. P.D., Kokkrabrue., Maung., & Samutsakorn. (2012). “The influence of organizational and social support on turnover intention in collectivist contexts”, *The Journal of Applied Business Research*, 28(1), 93-104
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saaed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). “The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment”, *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 57-62
- Simanjuntak, N., & Rahardja, E. (2013). “Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada pt. njonja meneer semarang)”, *Diponegoro Journal Of Management*, 2(3), 1-10
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). “Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap

organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya timur sakti Jatim.” *Skripsi*. Surabaya: Universitas Kristen Petra

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed. methods)*. Bandung: Alfabeta

Tariq, S., & Ahmed, Q. (2014). “Mediating role of job involvement between training and turnover intentions”, *IOSR Journal of Business and Management*, 16(12), 37–44

Yurova. (2017). “The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention”, *Management Decision*, 55(3), 1–27