

**PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KETERLIBATAN
KERJA TERHADAP NIAT PINDAH DI PT. SAVANA
RATTAN FURNITURE**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Oleh :

FITRI WINDY YANTI

NIM.200111116

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KETERLIBATAN TERHADAP NIAT PINDAH DI PT. SAVANA RATTAN FURNITURE

FITRI WINDY YANTI

NIM : 200111116

Disetujui dan disahkan oleh :

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Badawi, S.E., M.Si.
NIDN. 0419037201

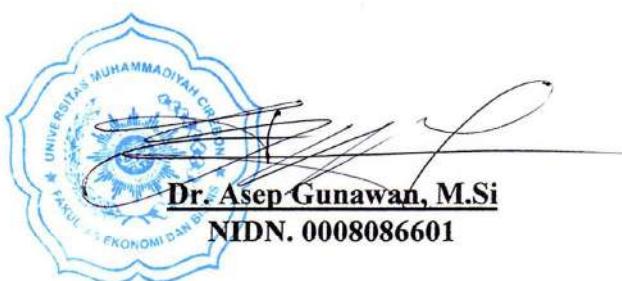
Pembimbing II



Sylvani, S.E., M.M.
NIDN.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP NIAT PINDAH DI PT. SAVANA RATTAN FURNITURE

Fitri Windy Yanti

NIM : 200111116

Telah dipertahankan di depan tim penguji

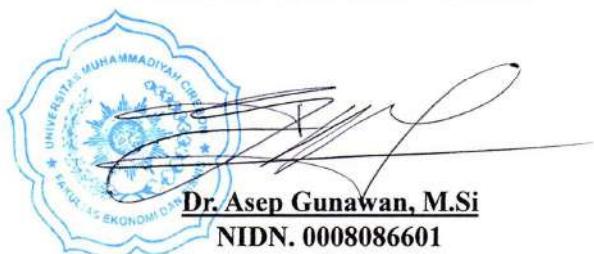
Pada tanggal : 24 Agustus 2024

1. **Dr. Badawi, S.E., M.Si.** (.....)
NIDN. 0419037201
Pembimbing I
2. **Sylvani, S.E., M.M** (.....)
NIDN.
Pembimbing II
3. **Ali Jufri, S.E., M.M** (.....)
NIDN. 0425018205
Penguji I
4. **Hevy Febriyansyah, S.E., M.M** (.....)
NIDN.
Penguji II

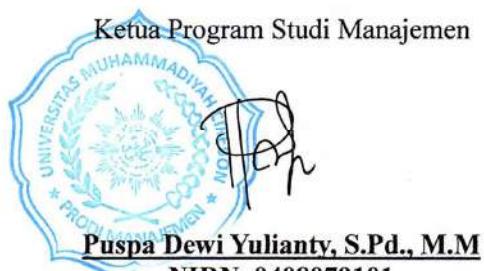
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ketua Program Studi Manajemen



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitri Windy Yanti
NIM : 200111116
Tempat dan Tanggal Lahir : Cirebon, 16 Desember 2001
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyusun skripsi dengan judul PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP NIAT PINDAH DI PT. SAVANAN RATTAN FURNITURE

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggar terhadap etika keilmuan dan karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 21 September 2024

Yang membuat
Pernyataan,

FITRI WINDY YANTI

NIM. 200111116

ABSTRACT

This research aims to determine, analyze and test the influence of the Work Attachment and Work Involvement variables on the intention to move at PT. Savana Rattan Furniture. This research uses primary data sources obtained through distributing questionnaires at PT. Savana Rattan Furniture and secondary data were obtained from journals, and some relevant data from companies.

The population used is all employees at the company. This research uses the Slovin formula, the results of calculating sample data using the Slovin formula, namely 101 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires with purposive sampling data collection techniques.

This research uses data analysis techniques with the IBM SPSS 25 application with multiple regression methods.

Data analysis carried out is Validity Test, Reliability Test, F Test, T Test, coefficient of determination test, and hypothesis test. The results of statistical test analysis show that the work engagement variable does not have a significant effect on turnover intention. Apart from that, it is known that the work involvement variable has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: Work Attachment, Work Involvement, Intention to Move

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menguji pengaruh variabel Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Niat Pindah yang dilakukan di PT. Savana Rattan Furniture. Penelitian ini menggunakan sumber data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner di PT. Savana Rattan Furniture dan data sekunder diperoleh dari jurnal, dan beberapa data relevan dari perusahaan.

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus slovin , hasil perhitungan data sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 101 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner dengan teknik pengumpulan data *purposive sampling*.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan aplikasi IBM SPSS 25 dengan metode regresi berganda.

Data analisis yang dilakukan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji F, Uji T, Uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis uji statistik menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah. Selain itu diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Keterlibatan Kerja, Niat Pindah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

Sungguh ada banyak hal di dunia ini yang bisa jadi kita susah payah menggapainya, memaksa ingin memilikinya, ternyata kuncinya dekat sekali : cukup dilepaskan, maka dia datang sendiri. Ada banyak masalah di dunia ini yang bisa jadi kita mati-matian menyelesaikannya, susah sekali jalan keluanya, ternyata cukup diselesaikan dengan ketulusan dan jalan keluar atas masalah itu hadir seketika.

(Tere Liye)

“Orang lain ga akan paham *struggle* dan masa sulitnya, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories* nya aja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun ga akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Jadi tetap berjuang ya.”

Karya ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang sampai saat ini dan kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya serta memberikan dukungan baik moral maupun materi.

Terimakasih atas pengorbanan dan keja keras dalam mendidik saya.

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil'aalamin, puji syukur Kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Kami dapat menyelesaikan penelitian skripsi berjudul Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Niat Pindah Di PT. Savana Rattan Furniture ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam Kami curahkan kepada junjungan Kita Nabi besar Muhammad SAW yang selalu menjadi tntutan dan suri tauladan bagi Kita selaku umatnya, kepada para keluarga serta sahabat-sahabat-Nya.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi, program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon dalam menyelesaikan studi Strata 1 (S-1).

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Saya sebagai penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Saya sebagai penulis mengucapkn terima kasih dapat melaksanakan penelitian skripsi dan menyelesaikan penyusunan skripsi yang telah dilaksanakan di BT Batik Trusmi. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.

2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM. selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Dr. Badawi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Ibu Sylvani, SE., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Cirebon.
7. Kepada orang tua bapak Sarnadi dan bu Sumina
8. Pasangan saya takrim yang selalu mendoakan dan mensuport dari awal penyusunan skripsi
9. Kepada sahabat dekat saya regia,apri,aropa,ayu,osi

Menyadari sebagai manusia yang tidak terlepas dari kesalahan dan kekhilafan, wajar kiranya ditengah penulisan skripsi ini terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran serta masukan yang bersifat membangun dari semua pihak demi penyempurnaan proposal skripsi ini. Meskipun demikian, semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia di masa depan. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis kembalikan segalanya dan semoga Allah SWT meridhai segala kegiatan kita semua. Amin...

Cirebon, Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Rumusan Masalah	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
2.2 Uraian Teori	19
2.2.1 Keterikatan Kerja Terhadap Niat Pindah	19
2.2.2 Keterlibatan Kerja Terhadap Niat Pindah	23
2.2.3 Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Niat Pindah.....	27
2.3 Kerangka Berpikir	30

2.4 Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	34
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	39
3.4.1 Waktu Penelitian.....	39
3.4.2 Tempat Penelitian	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Karakteristik Responden.....	49
4.2 Analisis Deskriptif.....	54
4.3 Hasil Penelitian.....	64
4.4 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil wawancara dengan HRD terkait Niat Pindah pada PT. Savana Rattan Furniture	4
Tabel 1.2	Data Hasil Pra Survey Faktor Yang Membuktikan Niat Pindah Kerja Tinggi Pada PT. Savana Rattan Furniture	6
Tabel 1.3	Niat Pindah.....	9
Tabel 1.4	Keterikatan Kerja	10
Tabel 1.5	Keterlibatan Kerja	11
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	42
Tabel IV-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV-2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV-3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Lama Bekerja	51
Tabel IV-4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Saat Ini	52
Tabel IV-5	Deskriptif Statistik.....	54
Tabel IV-6	Hasil Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterikatan Kerja (X1).....	55
Tabel IV-7	Pernyataan Responden Mengenai Keterlibatan Kerja.....	58
Tabel IV-8	Pernyataan Responden Mengenai Niat Pindah	62

Tabel IV-9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Keterikatan Kerja (X1).....	64
Tabel IV-10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Keterlibatan Kerja (X2).....	65
Tabel IV-11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Niat Pindah (Y).....	65
Tabel IV-12 Hasil Uji Reabilitas.....	66
Tabel IV-15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	67
Tabel IV-16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68
Tabel IV-17 Hasil Uji F.....	69
Tabel IV-18 Hasil Uji T Keterikatan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	33
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan penghasil rotan terbesar di dunia, diperkirakan 80% bahan baku rotan di seluruh dunia dihasilkan oleh Indonesia, sisanya dihasilkan oleh negara lain seperti : Philippina, Vietnam dan negara-negara asia lainnya. Sebelum tahun 1986, Indonesia merupakan negara pengekspor bahan baku rotan terbesar di dunia, dimana saat itu industri pengolahan rotan nasional belum berkembang seperti saat Ini Namun, sejak dikeluarkannya SK Menteri Perdagangan No. 274 KP/X/1986 tentang larangan ekspor bahan baku rotan dan kemudian Peraturan Menteri Perdagangan No 35 '2011 berisi mengenai Ketentuan Ekspor Rotan dan Produk Rotan, industri pengolahan rotan nasional mengalami perkembangan yang sangat pesat. Bahkan pada tahun 2019, Indonesia berada di peringkat ke-3 sebagai negara eksportir produk rotan dengan pangsa ekspor 6,1 1 persen dan nilai ekspor produk rotan Indonesia periode Januari-Agustus 2020 tercatat sebesar 357,16 juta dollar AS.

Nilai tersebut mengalami peningkatan sebesar 4,35 persen dibandingkan periode yang sama di tahun 2019 dengan tujuan ekspor utama produk rotan Indonesia didominasi Amerika Serikat, dan Jerman. Kementerian perindustrian (2018) dalam websitenya menyatakan cirebon penghasil pengrajin rotan.

Produksi adalah segala kegiatan dalam menciptakan dan menambah kegunaan (utility) sesuatu barang atau jasa, satu produk didefinisikan sebagai satu, barang atau jasa yang dibuat ditambah gunanya atau nilainya dalam proses produksi dan menjadi hasil akhir dari proses produksi itu. Di dalam proses produksi, faktor produksi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produk yang dihasilkan. Yaitu produk sebagai output (keluaran) dari proses produksi sangat tergantung dari faktor produksi sebagai input (masukan) dalam proses produksi tersebut. Produksi melalui suatu proses yang berjenjang dan mempunyai tingkat risiko, lamanya waktu yang dibutuhkan dalam sebuah produksi tergantung pada jenis komoditi yang dihasilkan. Selain waktu, kecukupan bahan baku pun ikut sebagai penentu pencapaian produksi. Faktor produksi ini sifatnya mutlak dalam setiap kegiatan produksi karena faktor produksi inilah yang mengubah input menjadi output. Faktor-faktor produksi tersebut saling mendukung, sehingga output yang dihasilkan berkualitas. Besar kecilnya produksi yang diperoleh sangat ditentukan oleh faktor produksi yang digunakan. (Sudarso, 2022). Produksi rotan mengalami penurunan akibat kurangnya modal serta beberapa faktor lain yang menghambat jalannya jual beli seperti distribusi rotan yang kurang serta permodalan yang terhambat sehingga masyarakat usaha rotan lokal tidak mau membuat produksi dalam jumlah banyak karena keterbatasan modal serta kurangnya minat beli masyarakat terhadap rotan.

Manajemen SDM juga dapat memberikan dua kontribusi penting bagi perusahaan. Artinya, intervensi Manajemen SDM untuk secara individu dan

kolektif mempromosikan keterampilan operasional individu untuk menangani krisis dan kinerja organisasi yang meningkatkan respon krisis (Diep Ngoc Sua, Diep Luc Traa,2021).

Salah satu bentuk intervensi MSDM yang berdampak signifikan terhadap ketahanan perusahaan adalah mengelola kesejahteraan karyawan dengan mengelola kesejahteraan dan kesehatan karyawan secara fisik dan mental. Kesiapan perusahaan untuk menghadapi krisis difasilitasi oleh faktor kesehatan dan keselamatan seperti lingkungan kerja yang aman dan telecommuting selama pandemi Covid-19. Faktor psikologis positif seperti diskusi yang berorientasi pada ketahanan dan kerjasama serta dukungan untuk sistem pensiun perusahaan. Memperkuat sumberdaya antarkaryawan, dll (Diep Ngoc Sua, Diep Luc Traa, 2021).

Penelitian telah menunjukkan bahwa keterikatan dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pindah di PT. Savana Rattan Furniture. Karyawan yang merasa terikat dan terlibat dalam pekerjaan merasa cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, dan motivasi yang lebih kuat untuk bertahan dalam pekerjaannya. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention) antara lain, menurut Siagian (2014) dipengaruhi oleh tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Sukwadi dan Meliana (2014) alasan yang

menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, menurut Ramalho Luz et al. (2016) alasan seorang karyawan memiliki niat untuk meninggalkan organisasi karena terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Albattat et al. (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu dominan yang bersifat negatif terhadap turnover. Di sektor penjualan otomotif, dimana persaingan sangat ketat dan tekanan untuk mencapai target penjualan tinggi, meningkatkan keterikatan dan keterlibatan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi niat pindah tenaga penjualan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, perusahaan dapat meningkatkan retensi tenaga kerja dan kinerja penjualan keseluruhan.

Tabel 1.1
Hasil wawancara dengan HRD terkait Niat Pindah pada
PT. Savana Rattan Furniture

No	Isu-isu mengenai Ketidakpuasan Kerja pada karyawan PT. Savana Rattan Furniture	Keterangan
		101 Karyawan
1.	Gaji yang tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama dapat mempengaruhi niat pindah karyawan	30%
2.	Terbatasnya peluang untuk pengembangan karir dan kenaikan pangkat dapat membuat karyawan merasa stagnan dan mencari peluang yang lebih baik ditempat lain	40%
3.	Kondisi kerja yang kurang nyaman, termasuk fasilitas yang tidak memadai atau kurangnya dukungan dari manajemen, dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau pindah	60%
4.	Masih terdapat karyawan yang mengeluh tentang pekerjaan	50%
5.	Masih terdapat atasan yang kurang memiliki kebersediaan bekerjasama untuk sharing dan memberi saran dalam memecahkan sebuah masalah, serta terlibat pada kegiatan yang diadakan diperusahaan	40%

Sumber: Hasil wawancara peneliti, 2024

Berdasarkan data diatas, menunjukkan ketidakpuasan karyawan pada PT. Savana Rattan Furniture. Dapat dikatakan perilaku kepuasan kerja karyawan masih belum optimal.

Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidak puasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidak senangan, dan bekerja tidak semangat. jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidak pastian (Daulay, et al., 2017). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Arianty, et al., 2016).

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Survey
Faktor Yang Membuktikan Niat Pindah Kerja Tinggi Pada
PT. Savana Rattan Furniture

No.	Faktor Ketidakpuasan Kerja	Jumlah yang memilih	Tingkat Presentase
1.	Gaji	10	12%
2.	Rekan kerja	12	15%
3.	Kesempatan berkembang atau naik jabatan	10	12%
4.	Waktu kerja	8	10%
5.	Pekerjaan itu sendiri	10	12%
6.	Atasan atau supervisor	11	14%
7.	Fasilitas	20	25%

Sumber: Data Pra-survey yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti pada bulan juni 2024 mengenai niat pindah kerja karyawan yang tinggi. Meliputi 81 karyawan menunjukkan hasil bahwa fasilitas menjadi faktor ketidakpuasan kerja yang mengakibatkan niat pindah tinggi. Paling banyak dipilih karyawan PT. Savana Rattan Furniture dengan tingkat presentase 25% dari 81 karyawan. Selain fasilitas faktor yang menjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yakni terdapat 8 faktor diantaranya gaji, rekan kerja, kesempatan berkembang, waktu kerja, pekerjaan itu sendiri, atasan atau supervisor. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan karyawan dan HRD PT. Savana Rattan Furniture yang menyatakan bahwa: Faktor yang membuat mereka merasa tidak puas

yakni adanya tekanan dari atasan dimana ketika terjadi kelebihan order mengharuskan karyawan lebur terus menerus dan itu pastinya berpengaruh pada jam kerja yang berlebih. Serta berdasarkan hasil wawancara dengan HRD menyatakan bahwa pengajuan fasilitas dan standar gaji menjadi keluhan yang diterima oleh HRD.

Salah satu bentuk dari sikap yang diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu niat pindah kerja. Niat pindah kerja itu sendiri adalah tolak ukur apakah karyawan perusahaan berencana untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam upaya untuk menurunkan niat pindah kerja pada karyawan perusahaan dapat meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan (*Pattnaik dan Panda, 2020*). Menurut *Pattnaik dan Panda* dalam mengembangkan perusahaan maka keterikatan kerja salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi niat pindah kerja. Work engagement atau keterikatan kerja dapat menurunkan tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan. Keterikatan kerja pada karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat signifikan pada karyawan itu sendiri (salah satunya adalah kepuasan kerja). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan memiliki ikatan yang lebih kuat dengan perusahaan dan akan memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.

PT. Savana Rattan Furniture adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang *furniture* dan kerajinan berbahan dasar rotan dan kayu. Berdiri sejak tahun 2006 dan dengan nama “Savana Rattan Furniture”

sejak tahun 2013 yang beralamat di Jl. Suryadinata Marikangen No.55, Marikangen, Kecamatan Plumbon, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45155.

Untuk menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Savana Rattan Furniture bekerja secara tim. Setiap departemen terdiri dari beberapa karyawan. Dimana hal tersebut membutuhkan kerjasama yang baik dan inisiatif untuk saling membantu sesama rekan kerja dalam setiap departemen untuk menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai target bahkan melampaui target yang sudah direncanakan. Niat Pindah ini mengarah jika organisasi ini tidak dapat memenuhinya maka karyawan tersebut akan berniat melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya.

Niat pindah pekerjaan yang tinggi dapat berdampak buruk pada perusahaan seperti penyitaan perhatian perusahaan yang mengarah pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan (Chen et al., 2021). Niat pindah diakui sebagai fenomena negatif dalam tempat bekerja yang harus dihindari oleh suatu perusahaan (Kim & Hyun, 2017). Niat berpindah atau Turnover intention terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja tertentu dan kondisi ekonomi suatu negara secara keseluruhan, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk mencari alternatif lain dan bermanifestasi sebagai niat pindah (Ahmad, 2018). Semangat kerja karyawan bergantung pada cara perusahaan mengelola karyawannya dengan baik atau tidak (Septian, 2018). Dengan penjelasan diatas membuktikan bahwa niat pindah di PT. Savana Rattan

Furniture mengalami niat pindah yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3

Niat Pindah

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Fikiran niat untuk keluar dari pekerjaan	65%	35%
2.	Niat pasti untuk mengundurkan diri	30%	70%

Berdasarkan dari hasil data diatas membuktikan ternyata niat untuk pindah di PT. Savana Rattan Furniture cukup tinggi. Dengan tingkat tingginya niat pindah tinggi karena disebabkan banyak faktor seperti gaji,rekan kerja,kesempatan berkembang atau naik jabatan,waktu kerja,pekerjaan itu sendiri,atasan atau supervisor,fasilitas.

Schaufeli dan Bakker (2004) memberikan definisi keterikatan kerja sebagai suatu perasaan positif yang dimiliki setiap individu berkaitan dengan pekerjaan yang dapat dilihat dari dedikasi, kekuatan dan pengabdian yang telah dikerahkan. Karyawan yang memiliki keterikatan yangtinggi akan melakukan semua pekerjaannya dengan rasa senang seakan-akan memiliki keterikatan secara batin dengan organisasi atau tempat kerjanya sehingga merasa ikut

berkontribusi sebagai bagian dari perkembangan organisasinya tersebut. (Schaufeli, Maassen, Bakker, & Sixma, 2011). Dengan kata lain, keterikatan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara paripurna.

Di PT. Savana Rattan Furniture keterikatan kerjanya yang masih rendah bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.4
Keterikatan Kerja

No.	Pernyataan	Total				
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup Setuju (CS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja	4	18	26	17	16
2.	Saya merasa bahwa pendapat saya dihargai di tempat kerja	2	21	14	34	10
3.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya	2	3	8	32	36
4.	Saya merasa bersemangat tentang pekerjaan saya setiap hari	2	4	1	31	43
5.	Saya merasa komunikasi antara manajemen dan karyawan efektif	4	3	17	29	28
6.	Saya merasa informasi yang saya terima dari perusahaan akurat dan tepat waktu	2	4	2	27	46

Hal ini juga terjadi akibat karyawan belum memiliki keterlibatan kerja yang optimal.

Salah satu konsep penunjang kesejahteraan di tempat kerja adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja mengarah pada hasil pekerjaan yang positif termasuk salah satunya yaitu komitmen organisasi (Field dan Buitendach, 2011). Keterlibatan karyawan terhadap pekerjannya akan mengarah pada kepuasan yang disertai dengan semangat yang tinggi ketika

bekerja (Harter et al., 2002). Menurut Saks (2006), keterlibatan kerja karyawan biasanya terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan keterlibatannya terhadap perusahaan.

Menurut Nitisemo (2016:34) karyawan dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Ketelitian kerja juga merupakan antingkatan dimana karyawan membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi didalamnya, dan bekerja melihat sebagai pusat dan kehidupan mereka secara keseluruhan. Jadi keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal yang penting bagi harga diri.

PT. Savana Rattan Furniture keterlibatan kerja yang masih rendah bisa dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.5
Keterlibatan Kerja

No.	Pertanyaan	Total				
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup Setuju (CS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Saya merasa memiliki peluang untuk belajar dan berkembang di tempat kerja ini	-	2	11	59	9
2	Saya merasa ada peluang untuk kemajuan karier di perusahaan ini	-	2	7	60	12
3	Saya merasa memiliki kesempatan untuk memberikan masukan dan saran di tempat kerja	-	2	9	58	12

4	Saya merasa ide-ide saya didengar dan dipertimbangkan oleh manajemen	-	-	15	58	8
5	Saya puas dengan kondisi fisik tempat kerja saya	-	4	14	61	2
6	Saya puas dengan manfaat kompensasi yang saya terima	-	6	12	45	18
7	saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh atasan saya	-	4	4	39	34
8	Lingkungan kerja di perusahaan saya sangat baik	-	2	16	53	10
9	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya	-	6	14	61	-
0	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima	-	2	19	50	10
1	Gaji dan tunjangan saya sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan	-	6	10	61	4

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Niat Pindah Di PT. Savana Rattan Furniture”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi berdasarkan latar belakang diatas:

1. Di PT. Savana Rattan Furniture ini memiliki kecenderungan masalah niat pindah yang tinggi
2. Di karyawan PT. Savana Rattan Furniture memiliki keterikatan kerja yang rendah
3. Keterlibatan kerja karyawan PT. Savana Rattan Furniture ini merasa masih kurang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah yang dapat dikembangkan diantaranya:

1. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap niat pindah pada karyawan PT. Savana Rattan Furniture?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap niat pindah pada karyawan PT. Savana Rattan Furniture?
3. Apakah keterikatan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat pindah pada karyawan PT. Savana Rattan Furniture

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap niat pindah pada PT. Savana Rattan Furniture.

2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap niat pindah pada PT. Savana Rattan Furniture.
3. Untuk mengetahui keterikatan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap niat pindah pada PT. Savana Rattan Furniture

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan agar dapat mengetahui hasil penelitian yang merupakan perbandingan antara teori dengan keadaan sebenarnya, yang meliputi keterikatan kerja dan keterlibatan kerja serta pengaruhnya terhadap niat pindah.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk PT. Savana Rattan Furniture sekaligus dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan dan program peningkatan kualitas karyawannya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi perusahaan lain dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan lain yang sedang mengalami masalah yang serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan originalitas dari penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu terkait dengan tema yang telah dikaji.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurul Fajriani, Eka Suhartini, Wahidah Abdullah, 2023	Pengaruh tuntutan pekerjaan dan sumberdaya pekerjaan terhadap turnover intention dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tuntutan Pekerjaan berpengaruh negatif terhadap Keterikatan kerja, Sumberdaya Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan kerja, Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention, Sumberdaya Pekerjaan berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover intention, Keterikatan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover intention, Keterikatan Kerja dapat memediasi pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Turnover Intention dan Keterikatan Kerja dapat memediasi pengaruh Sumberdaya Pekerjaan terhadap Turnover Intention.

2.	Arief Noviarakhman Zagladi, 2022	Komitmen Organisasi dan Niat Pindah Kerja (Studi Pada Dosen Sekolah Tinggi Swasta di Kota Malang)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan niat pindah kerja dosen.
3.	Olra Nofratilova1, Zulfina Adriani, 2023	Pengaruh e-kinerja terhadap keterikatan kerja (work engagement) yang dimediasi oleh penerimaan teknologi (technology acceptance) pada pejabat struktural pemda kabupaten kerinci	Hasil analisis statistik membuktikan bahwa secara langsung e-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (work engagement). Untuk efek mediasi terbukti bahwa penerimaan teknologi (technology acceptance) memediasi pengaruh tidak langsung antara e-Kinerja terhadap keterikatan kerja (work engagement). Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap upaya pengambilan kebijakan kepegawaian di lingkup Pemerintah Kabupaten Kerinci dalam memperhatikan penerapan e-Kinerja dan penerimaan teknologi (technology acceptance) dalam rangka meningkatkan keterikatan kerja (work engagement) yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.
4.	Dwi Agung Nugroho Arianto, Eliyana Wahyuningsih, 2022	Pengaruh kepemimpinan, keterlibatan kerja dan kompensasi finansial terhadap niat keluar karyawan	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan (2) Keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan (3) Kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan.
5.	Yuliani Yuliani, Muhamad Ekhsan, 2024	Pengaruh employee engagement dan work-life balance yang dimediasi oleh job satisfaction terhadap turnover	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berdampak signifikan terhadap niat berpindah, dan kepuasan kerja juga tidak memediasi hubungan antara keterlibatan karyawan serta keseimbangan kehidupan kerja

		intention	dengan niat berpindah. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. EPS Indonesia.
6.	Carollins Di yah Sarawati, Martha Suhardian, 2020	Pengaruh beban kerja, employee engangement, dan per4ceived organizational support terhadap turnover intention karyawan di PT. Central sahabat sejati	Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa beban kerja, employee engagement, dan perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
7.	Chusnul Kotimah, Evi Rizky Dwi Safitri, 2023	Turnover intention pada karyawan telework: Tinjauan literatur sistematis	The results of the literature review that has been carried out show that telework related to turnover intention. Several things were found that showed a link between telework and turnover intentions, including: 1) Specific job characteristics of the telework gap felt by employees are additional drivers of turnover intentions and can be mediated by jealousy and job dissatisfaction. 2) Differences in perceptions of remote work from each employee's perspective may increase feelings of envy toward remote workers and job dissatisfaction, which in turn is associated with higher turnover intentions and poorer job performance. 3) The implications of remote work as a flexible work arrangement on work outcomes, highlighting the negative impact on employee well-being and behavior such as turnover intentions.
8.	Erfira, Roza Fonna, Kiki Faridea Ferine, 2022	The influence of work engagement and job satisfaction on employee performance with	Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a negative and insignificant effect on competency, competency has a

		competence as an intervening variable for BPJS employment employees in aceh province main article content	positive and significant effect on employee performance, job involvement has a negative and insignificant effect on employee performance, job involvement has a positive and significant effect on competence, job satisfaction has an insignificant negative effect on employee performance through competency, work engagement has an insignificant positive effect on employee performance through competency
9.	Zhang et al., (2020)	The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study	Job satisfaction, work engagement and more resilience variable height can be reduce intentions move. Government health must be actively considering various steps to increase satisfaction work, work engagement, and doctor resilience village.
10.	Ni Kadek Dwi Ningsih Rabuana, Yanuar Yanur, 2023	The influence of work environment and work engagement on employee performance mediated by employee well-being	The research result shows that the work environment does not have a significant effect on employee performance at PT. DBN. However, there is a positive relationship between the work environment and employee well-being. Apart from that, work engagement has a positive impact on employee performance and also has a positive effect on employee welfare. Employee welfare in turn shows a significant influence on employee performance. In addition, work engagement indirectly influences employee performance through the mediating role of employee well-being, as does the work environment. These findings contribute to a better understanding of the relationship between work environment, work engagement, employee well-being,

			and performance. They highlight the importance of creating a conducive work environment and encouraging work engagement and well-being among employees to improve overall organizational performance
--	--	--	--

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Keterikatan Kerja Terhadap Niat Pindah

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, disertai dengan pengabdian fisik dan mental, semangat dan konsentrasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi dan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang menantang dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja juga memiliki makna sebagai gambaran positif seorang pendidik dalam melakukan proses pembelajaran di lingkungannya bekerja. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kinerja pendidik yang baik berasal dari kepuasan kerja yang baik pula. Sikap senang atau tidak senang seorang pendidik akan berpengaruh besar pada hasil kerja yang akan dicapai (Anwar, 2020).

Bakker, seorang ahli dalam kajian keterikatan kerja mengungkapkan keterikatan kerja adalah prediktor utama

Kepuasan kerja juga memiliki makna sebagai gambaran positif seorang pendidik dalam melakukan proses pembelajaran di lingkungannya bekerja. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kinerja pendidik yang baik berasal dari kepuasan kerja yang baik pula. Sikap senang atau tidak senang seorang pendidik akan berpengaruh besar pada hasil kerja yang akan dicapai (Anwar, 2020). Salah satu faktor lain dari hasil kinerja adalah komitmen atau memiliki keterikatan.

Komitmen ini merupakan salah satu aspek psikologis yang berpengaruh kepada kinerja individu. Tanpa adanya komitmen pada pendidik, pembelajaran akan sangat terganggu karena pada hakikatnya komitmen adalah kesediaan seseorang untuk mengorbankan waktu dan tenaga yang relatif banyak dari yang telah ditetapkan untuk meningkatkan pekerjaan (Billy & Taat, 2020).

Pendidik yang memiliki rasa keterikatan pada sekolah akan sangat berpengaruh dalam perkembangan Pendidikan. Seorang individu yang memiliki rasa keterikatan bisa dilihat dari beberapa faktor yaitu: paham terhadap visi misi organisasi, memiliki ide-ide baru, fokus dalam pekerjaan serta selalu ingin memberi yang terbaik bagi organisasinya (Tahir, 2021). Dengan adanya keterikatan kerja ini, dapat mempengaruhi proses kegiatan dari

pekerjaan yang sedang dilakukan tanpa ada rasa khawatir dari pendidik itu sendiri.

Gandes Savira Widiyanti (2021), Keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat pindah kerja, Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap niat pindah kerja dimediasi oleh kepuasan kerja.

Keterikatan kerja atau work engagement ini memiliki sesuatu yang berdampak positif dalam pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018). Hal ini juga dapat memberikan pandangan lain yang berkaitan dengan dedikasi, totalitas, dan tenaga dari pendidik tersebut (Richard, Bernarto, Sudibjo, & Santoso, 2020). Terdapat beberapa aspek dalam keterikatan kerja ini ternyata juga memiliki keterkaitan dengan emosional dari pendidik antara lain kekuatan, dedikasi, serta penghayatan.

Menurut studi Prihas Tuti, Indah and Perdhana, Mirwan Surya (2022), Kompensasi akan berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar, Kemudian keterikatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi akan berpengaruh negatif terhadap karyawan untuk keluar. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan kerja dan kompensasi yang sesuai dapat

meningkatkan kepuasan kerja, kemudian peningkatan keterikatan kerjadan kompensasi puas karyawan dengn pekerjaannya maka semakin kecil niat untuk keluar. Didik Subianto, Epsilandri Septyarini, Ongki Helmi Dinata (2022), Menunjukkan bahwa keadilan organisasi, kepuasan gaji, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap niat pindah.

2. Aspek Keterikatan Kerja

Hal ini sejalan dengan aspek-aspek dalam keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Bakker (2011) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki 3 aspek diantaranya:

- a. Vigor digambarkan sebagai sebuah energy yang tinggi pada saat melakukan pekerjaan,
- b. dedication digambarkan sebagai sebuah sikap antusias yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan serta menyukai segala tantangan yang ada dalam perusahaan tersebut,
- c. absorpstion yang digambarkan dengan selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan serta adanya rasa bangga dan senang ketika melakukan pekerjaan yang dimiliki. Ketika karyawan memiliki keterikatan maka dirinya akan merasakan kenyamanan saat melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih efisien.

3. Faktor-faktor Keterikatan Kerja

Bakker dan Demerouti (2008) mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi keterikatan kerja adalah:

- a. sumber daya pekerjaan

Sumber daya pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasional dari pekerjaan tersebut, seperti mengurangi tuntutan pekerjaan.

- b. sumber daya pribadi

sumber daya pribadi merujuk pada perasaan karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengontrol diri yang akan berdampak pada keberhasilan pekerjaan tersebut

2.2.2 Keterlibatan Kerja Terhadap Niat Pindah

1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Salah satu konsep penunjang kesejahteraan di tempat kerja adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja mengarah pada hasil pekerjaan yang positif termasuk salah satunya yaitu komitmen organisasi (Field dan Buitendach, 2011). Keterlibatan karyawan terhadap pekerjannya akan mengarah pada kepuasan yang disertai dengan semangat yang tinggi ketika bekerja (Harter et al., 2002). Menurut Saks (2006), keterlibatan kerja karyawan biasanya terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan keterlibatannya terhadap perusahaan.

Keterlibatan kerja merupakan perasaan emosional yang positif akibat terpenuhinya kesejahteraan pribadi serta ada rasa

senang terhadap pekerjaan yang dilakukan disertai keterlibatan yang tinggi terhadap aktivitas (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Keterlibatan karyawan merupakan sebuah tingkat dimana komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki peran pada organisasi haru menyadari konteks dalam bisnis, dan memiliki koneksi antar karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Peran tersebut merupakan sikap positif yang harus dimiliki karyawan dalam organisasi. Karyawan harus memiliki keterlibatan penuh dan antusias dengan pekerjaan mereka. Mereka peduli tentang masa depan perusahaan dan bersedia menginvestasikan upaya diskresi – melebihi panggilan tugas – untuk melihat bahwa organisasi berhasil. Mereka secara emosional terhubung dengan organisasi dan secara kognitif waspada (Mani, 2011).

Keterlibatan kerja akan meningkat jika anggota organisasi tersebut menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama, misalnya kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Anggota itu akan menyadari pentingnya berusaha dan memberikan kontribusi bagi organisasi (Rahmawaty, 2015).

Menurut Robbin (2008:100) tingkat keterlibatan kerja dan pemberian wewenang yang tinggi berhubungan dengan

kewarganegaraan organisasi dan kinerja pekerjaan. Menurut Khandalam (Dewi, 2016) keterlibatan kerja secara pribadi terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kemampuan pekerja bertujuan untuk meningkatkan komitmen terhadap kesuksesan perusahaan, sehingga anggota organisasi dapat berpartisipasi, sehingga memahami perannya dalam bekerja.

2. Aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Kahn (2011); dalam Kular dkk., mempunyai 3 aspek yaitu:

a. Aspek kognitif

Aspek kognitif pada keterlibatan pegawai akan memberikan perhatian terhadap keyakinan pegawai terkait organisasi, seperti pimpinan dan situasi kerja.

b. Aspek emosi

Aspek emosi terkait cara pegawai merasakan salah satu dari ketiga aspek, serta seberapa mereka mengetahui perihal

kepemilikan sikap positif atau negatif terhadap organisasi, serta para pimpinannya.

c. Aspek fisik

Aspek fisik dari keterlibatan pegawai terkait dengan energi fisik yang seseorang gunakan dalam penyelesaikan peranan Mereka.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja

Menurut (Diana Khairani Sofyan, 2013), ada beberapa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu:

- a. Fasilitas kerja Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk dan prosedur yang tidak jelas.
- b. Upah dan tunjangan, upah yang tidak memenuhi harapan pekerja, memungkinkan pekerja untuk melihat lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi.
- c. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kohesi dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebagai pekerja yang satu dan yang lainnya akan saling mendukung untuk mencapai tujuan atau hasil.

2.2.3 Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Niat Pindah

1 Pengertian Niat Pindah Kerja

Menurut Mobley et al. (1978) niat pindah atau turnover intention didefinisikan sebagai situasi dimana individu memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya. Niat pindah menurut Meyer & Tett (1993) merupakan niat yang disengaja dilakukan oleh seseorang secara sadar untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Selain itu Siu et al. (2015) mendefinisikan niat pindah merupakan keadaan dimana karyawan berada pada periode tertentu dalam organisasi untuk mempertimbangkan atau memutuskan untuk meninggalkan organisasi serta karyawan tersebut tidak hanya kehilangan posisi namun juga kehilangan keuntungan dari organisasi.

Tingkat kepuasan kepuasan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh Stres yang dapat menimbulkan terjadinya Niat pindah (Nurjaya et al., 2020) Kemudian, organisasi atau perusahaan yang menyediakan lingkungan dan menciptakan suasana yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi terjadinya niat pindah (Alam & Asim, 2019).

Niat pindah pekerjaan yang terjadi dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingginya stress kerja (Soelton & Atnani, 2018). Stres menjadi salah satu masalah utama yang sulit untuk dihindari dalam pekerjaan (Soelton et al., 2020).

Rivai (2015) mendefinisikan turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari suatu perusahaan atau pindah ke perusahaan yang lain menurut pilihannya sendiri. Indikator dari turnover intention yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, meningkatnya frekuensi melanggar aturan perusahaan, peningkatan keluhan terhadap atasan dan berkurangnya dedikasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tingkat pindah karyawan merupakan fenomena yang memberikan dampak buruk bagi kinerja organisasi sehingga perlu adanya perhatian dari perusahaan dalam mengendalikan tingkat pindah karyawan seminimal mungkin.

- 2 Menurut Mobley (1986) intensi niat pindah memiliki tiga aspek yaitu:
 - a. Thingking of quitting, dimana karyawan memunculkan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan.
 - b. Intention to search, dimana pada aspek ini karyawan berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan yang diinginkan individu.
 - c. Intention to quit, aspek ini merujuk kepada karyawan yang berencana untuk berpindah tempat pekerjaan.
- 3 Faktor-faktor Niat Pindah Kerja

Mobley (1986) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan untuk berpindah diantaranya adalah :

a. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variable psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model intention turnover. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

b. Komitmen Organisasi dari Karyawan

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses turnover intention karyawan harus menggunakan variable lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variable penjelasan. Perkembangan selanjutnya dalam turnover intention memasukan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada responemosional (affective) individu kepada keseluruhan

organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerja.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Keterikatan Kerja (Job Engagement) Terhadap Niat pindah (Turnover Intention)

Turnover (berpindah) sendiri dapat terjadi karena tidak adanya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Keterikatan kerja itu sendiri merupakan keadaan terlibat secara penuh dan positif pada pekerjaan. Keterikatan kerja ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Karyawan tidak akan mudah merasa lelah dengan semua beban pekerjaan yang ditanggungnya. Hal tersebut dikarenakan karyawan menganggap bahwa kelelahan yang dialami selesai bekerja seharian bukan dikategorikan sebagai beban, melainkan sebagai hal yang menyenangkan karena berhubungan dengan prestasi yang positif (Gustian et al., 2020).

Scheimann (2011) menyatakan bahwa konsep keterikatan kerja tersebut juga mampu mencegah karyawan untuk melakukan Turnover . Menurut Qalbi et al. (2016), isu mengenai Turnover itu sendiri memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan. Employee engagement (keterikatan karyawan) sering kali dipandang sebagai sebuah kunci untuk mengangkat organisasi ke tingkat yang lebih tinggi dalam

perusahaan. Keterikatan karyawan melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Invovelment) Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention)

Keterlibatan kerja merupakan partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan standar pekerjaannya, dengan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting. Menurt Astuty et al., (2023) keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, banyak dari fasilitator yang kurang terlibat dalam pekerjaannya, hal ini dapat menyebakan meningkatnya jumlah turnover.

Menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan memiliki efek positif pada keterlibatan kerja, keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi turnover dan pengaruh kerja antara kepuasan pelatihan dan intensi turnover, Yonathan Fernando Daiva, Mukti Rahardjo (2020). Studi empiris W. Kim (2017) menunjukan hasil yang menyiratkan bahwa semakin banyak karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi mereka.

2.3.3 Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Kerja bersama-sama Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention)

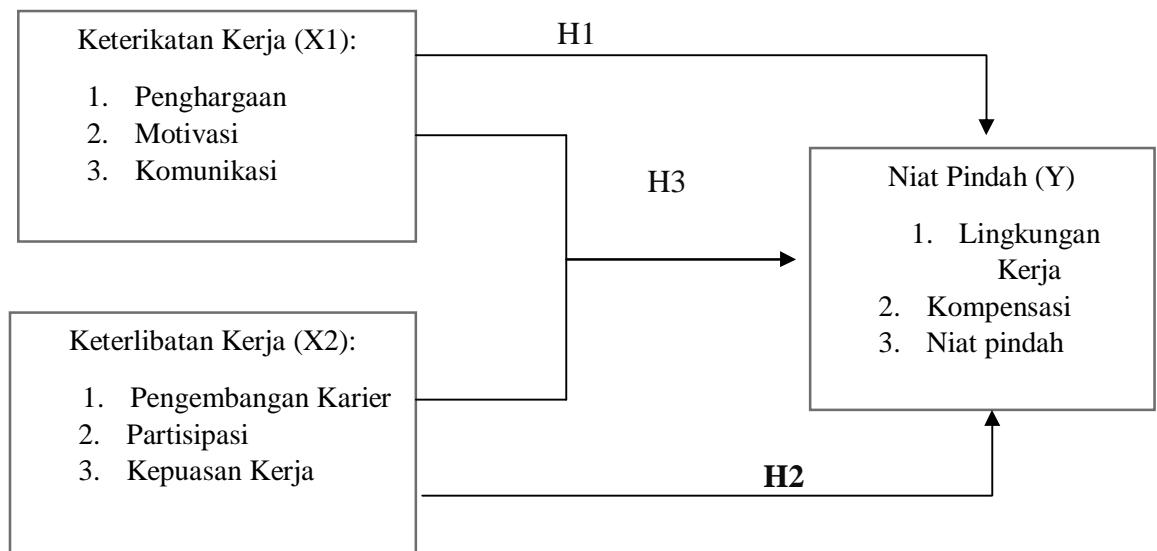
Karyawan memiliki keinginan turnover atas dasar ketidakpuasan yang dirasakan ketika bekerja di perusahaan tersebut

(Nurdin & Rohaeni, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitoyo dan Rohman (2019) mengungkap bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya turnover antara lain; gaji, promosi, rekan kerja dan sikap atasan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halbesleben dan Wheeler pada tahun 2008 (dalam Takawira et al., 2014) menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan partisipasi kerja telah muncul di dunia kerja saat ini, dan secara signifikan dapat memengaruhi turnover pada karyawan. Secara khusus dikatakan bahwa karyawan dengan keterlibatan dan keterikatan kerja yang rendah cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk melakukan turnover. Schaufeli (2013) menyatakan bahwa keterikatan kerja memediasi hubungan antara sumber daya kerja dan turnover intention, dengan kata lain semakin banyak pekerjaan yang dilakukan, semakin tinggi partisipasinya dan semakin rendah kemauan untuk melakukan turnover.

Penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Halbesleben dan Wheeler pada tahun 2008 (dalam Takawira et al., 2014) menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan partisipasi kerja telah muncul di dunia kerja saat ini, dan secara signifikan dapat memengaruhi turnover pada karyawan. Secara khusus dikatakan bahwa karyawan dengan keterlibatan dan keterikatan kerja yang rendah cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk melakukan turnover.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



2.4 Hipotesis

Berdasarkan urian diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Keterikatan kerja berpengaruh terhadap niat pindah

H2 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap niat pindah

H3 : Keterikatan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama

berpengaruh terhadap niat pindah

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol satu gejala. Pendekatan kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui, Kasiram (2008).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian research and development (R&D) yang menurut Sugiyono (2017) merupakan salah satu jenis penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu dan menguji keefektifan produk tersebut.

Alasan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adalah karena dalam penelitian ini lebih menekankan pada pembuktian hipotesis dengan menggambarkan fenomena melalui angka dan statistika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja dan keterlibatan kerja terhadap niat pindah karyawan. Data yang diperoleh berupa angka yang dapat diolah secara statistik, maka dari itu pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* yaitu program SPSS versi 22 *for windows*, guna mengefektifkan proses perhitungan dalam sebuah penelitian.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan konsep-konsep yang berupa kerangka yang menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati, dan dapat diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini diperoleh indikator variabel yang akan diukur yaitu pengaruh keterikatan dan keterlibatan kerja terhadap niat pindah di PT Savana Rattan Furniture.

Menurut Sugiyono (2017:38) Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan yaitu dua varibel independent (X) dan satu variabel dependent (Y). Berikut penjelasannya:

1. Varibel Bebas (Independent)

Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel Independent. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua varibel bebas (Independent), yaitu keterikatan kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2):

a. Keterikatan Kerja (X1)

Keterikatan kerja merupakan sikap karyawan yang menggambarkan semangat dan dedikasi dalam peran pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan keterikatan kerja merupakan sikap positif karyawan yang disertai dengan motivasi yang baik secara kognitif dan merasa senang saat melakukan peran pekerjaanya, menurut Fransisca et al., (2021).

b. Keterlibatan Kerja (X2)

Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins, 2001:91).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Instrumen berfungsi untuk mengukur nilai sebuah variabel yang diteliti, maka setiap instrumen yang digunakan harus memiliki skala pengukuran.

2. Variabel Terikat (Dependent)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel dependent, yaitu niat pindah karyawan sebagai variabel (Y). niat yang disengaja dilakukan oleh seseorang secara sadar untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, menurut Meyer & Tett (1993).

Peneliti ini menggunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Niat pindah (Y)	Niat pindah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.	1. Absensi meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja 4. Peningkatan protes terhadap atasan 5. Perilaku positif yang berbeda dari biasanya	Harnoto dan Mawarni (2016)
2.	Keterikatan kerja (X1)	Keterikatan karyawan adalah hubungan yang bersifat terikat, baik secara fisik, emosional maupun secara kognitif antara seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam sebuah pekerjaan.	1. Budaya 2. Indikator Sukses 3. Pengertian Prioritas 4. Komunikasi 5. Inovasi	Federman (2019)
3.	Keterlibatan kerja (X2)	Keterlibatan kerja adalah Derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri.	1. Partisipasi kerja. 2. Tanggung jawab. 3. Disiplin kerja.	Robbins (2013 : 91)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi objek dalam populasi adalah karyawan PT. Savana Rattan Furniture dengan total karyawan sebanyak 101 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Arikunto, 2010), sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel yang diperoleh dari rumus slovin berjumlah 81 orang. Menurut (Nursiyono et al, 2014), teknik pengambilan sampel ini dengan rumus Slovin yaitu:

$$\frac{n}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% = 0,05

Berdasarkan rumus diatas maka dapat ditetapkan jumlah sampel minimal adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{101}{1+101 \cdot 0,05^2} = \frac{101}{1,2525} = 81$$

Dari perhitungan rumus slovin tersebut digunakan sampel 81 karyawan PT. Savana Rattan Furniture. Teknik sampling yang digunakan dalam

penelitian ini dengan menggunakan simple random sampling, yaitu cara pemilihan sampel dengan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam suatu populasi tersebut. Cara ini dilakukan karena anggota dianggap homogen (Sugiyono, 2009).

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung dari bulan Mei 2024 dan dilakukan di PT. Savana Rattan Furniture yang beralamat di Jl. Suryadinata Marikangen No. 55, Marikangen, Kec. Plumbon, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45155.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No.	Jenis kegiatan	2024															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Survey																
2.	Penyusunan Proposal																
3.	Pengukuran Data																
4.	Penyusunn Bab 1-3																
5.	Revisi Bab 1-3																
6.	Sidang Uji Proposal																
7.	Penyebaran Kuesioner																
8.	Pengolahan Hasil Kuesioner																
9.	Penyusunan Bab 4-5																
10.	Sidang Skripsi																

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data yang yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

Menurut Esteberg (Sugiyono, 2009) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui pertanyaan dan tanggapan, sehingga komunikasi dan pembangunan bersama yang berarti tentang topik tertentu. Menurut Esterberg (Sugiyono, 2009) Wawancara adalah jantung dari penelitian sosial. Jika Anda melihat melalui hampir semua jurnal sosiologis, Anda akan menemukan bahwa penelitian sosial banyak didasarkan pada wawancara, baik standar atau lebih mendalam.

Menurut Esterberg (Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa terdapat beberapa jenis wawancara :

1. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penulis dari pengumpul data tahu juga informasi apa yang akan diperoleh. Selama melakukan wawancara ini, pengumpulan data juga dapat menggunakan alat-alat seperti tape recorder, gambar, brosur, dan bahan lain yang bisa melakukan wawancara menjadi lancar.

2. Semi Wawancara Terstruktur

Jenis wawancara ini dikategorikan sebagai wawancara mendalam, karena lebih fleksibel daripada wawancara terstruktur.

3. Wawancara Tidak Terstruktur

Ini adalah sebuah wawancara di mana penulis atau pengumpulan data tidak menggunakan pedoman wawancara yang sistematis. Dalam wawancara terstruktur, penulis tidak yakin tentang data apa yang akan diperoleh.

Pedoman wawancara tersebut mencakup beberapa aspek, keterikatan kerja karyawan, keterlibatan kerja karyawan, dan niat pindah kerja karyawan. Teknik wawancara ini juga biasanya digunakan apabila peneliti ingin mengetahui informasi lebih dalam dari narasumber atau responden dan jumlah responden relativ sedikit.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* . Menurut Siregar (2016:138) skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Adapun jawaban alternatifnya ialah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup

Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen penelitian yg digunakan skala *likert* oleh peneliti juga membuat dalam bentuk *checklist*.

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Cukup Setuju (CS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

(Sugiyono,2009:135)

Pengukuran setiap instrumen variabel menggunakan tingkatan dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, Alternatif ini menggunakan pilihan 5 sampai dengan 1, jawaban pernyataan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju, artinya responden Sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.
2. Nilai 4 : Untuk jawaban setuju, artinya responden setuju dengan pernyataan karena sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.
3. Nilai 3 : Untuk jawaban cukup setuju artinya responden cukup setuju dengan pernyataan karena cukup sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

4. Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju, artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.
5. Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju, artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

3.6 Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh *Keterikatan* dan *Keterlibatan Kerja* terhadap *Niat Pindah Kerja Karyawan*. Penganalisis data didalam penelitian ini yang digunakan adalah metode analisis yaitu:

3.6.1 Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2016:162) validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan Muhibdin dan Abdurahman (2017:30) instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Jika r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf sinigfikansi 0,05. Apabila $r_{hitung} < r$

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017:37) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Suatu kuesioner dinyatakan realibel (handal) jika jawaban pertanyaan responden konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menguji reabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Alpha dari Cronbach sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien reliability instrumen (cronbach alpha)

K = Banyaknya butiran pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total butir variabel

σ_t^2 = Total varian

3.6.2 Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Linear Berganda, analisis regresi linear berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya.

Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja. X_1 = keterlibatan kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel pembagian kerja. X_2 = perilaku Proaktif

e = *error term*

Koefisien Determinasi

Ghozali (2013) mengklaim bahwa koefisien determinasi (R²) adalah alat yang digunakan untuk menguji kapasitas model dalam merepresentasikan variasi dependen. Memilih koefisien skor antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa ada relatif sedikit ketergantungan antara variabel kemampuan dan variabel perubahan yang menjelaskan. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variabel terikat.

3.6.3 Uji Hipotesis

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Hal ini sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Tahap-tahap dalam rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan penetapan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik, perhitungan nilai statistik dan penetapan tingkat signifikan. pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam peneliti ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

- a. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - 1) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - 2) Jika tingkat signifikan lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
- b. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel
 - 1) Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - 2) Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

- a. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - 1) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - 2) Jika tingkat signifikan lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

- b. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel
 - 1) Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - 2) Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan, dalam mengidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini, peneliti membagi beberapa kategori diantarnya: jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan jabatan saat ini. Selengkapnya mengenai deskripsi karakteristik responden dan analisis hubungan antara responden terhadap variabel yang diteliti terangkan dalam penjelasan dibawah ini:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden karyawan PT. Savana Rattan Furniture dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukan dalam tabel IV-1 dibawah ini:

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	75	92,59%
Perempuan	6	7,41%
Total	81	100%

Sumber: data olah 18 juli 2024

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 75 orang atau 92,59% dari jumlah seluruh responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 6 orang atau 7,41%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki

karena seringkali dengan pekerjaan lebih membutuhkan tenaga kerja laki-laki seperti pekerjaan merakit, memproses, dan memerlukan tenaga untuk memotong, membentuk, atau menganyam rotan, terutama untuk bahan yang keras dalam berjumlah besar.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden karyawan PT. Savana Rattan Furniture dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel IV-2. Dibawah ini:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	21-30	17	20,99%
2.	31-40	25	30,86%
3.	41-50	19	23,46%
4.	<50	32	39,51%
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah pada 19 Juli 2024

Dari tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari usia 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau 20,99% dari seluruh jumlah responden, usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau 30,86% dari seluruh jumlah responden, 41-50 tahun sebanyak 19 dari orang atau 23,46% dari jumlah responden, dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 32 orang atau 39,51% dari seluruh jumlah responden. Berdasarkan data tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan di PT. Savana Rattan Furniture yang memiliki usia lebih dari 50 tahun lebih mendominasi karena karyawan yang lebih tua

biasanya memiliki pengalaman yang lebih mendalam dalam industri rotan, kurang diminati oleh generasi muda karena dianggap pekerjaan yang sulit secara fisik, tidak modern atau tidak sesuai tren pekerjaan saat ini yang lebih banyak berkaitan dengan teknologi dan sektor jasa, dan terkadang perusahaan rotan mungkin tidak banyak merekrut karyawan baru yang lebih muda karena lebih mengandalkan karyawan lama yang sudah ahli.

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	1-3 Tahun	25	30,86%
2.	4-6 Tahun	29	35,80%
3.	7-10 Tahun	38	46,91%
Jumlah		81	100%

Berdasarkan Tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini memiliki lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 25 orang atau (30,86%), lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 29 orang atau (35,80%), lama bekerja 7-10 tahun sebanyak 38 orang atau (46,91%). Dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan didominasi oleh lama bekerja 7-10 tahun.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Saat Ini

Karakteristik responden karyawan tetap PT. Savana Rattan Furniture dalam penelitian ini menurut jabatan saat ini ditetapkan dalam tabel IV.5 dibawah ini:

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Saat Ini

No.	Jabatan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	HRD & GA	1	1,23%
2.	Keuangan	1	1,23%
3.	Staff	2	2,47%
4.	Marketing	2	2,47%
5.	Admin	7	8,64%
6.	Sprayer	2	2,47%
7.	Desain	1	1,23%
8.	Qosting	2	2,47%
9.	Purchasing	3	3,70%
10.	Amplas	5	6,17%
11.	Aksesoris	5	6,17%
12.	Kompos	4	4,94%
13.	KPD	4	4,94%
14.	KPL	4	4,94%
15.	QC Kayu	3	3,70%
16.	QC Finishing	4	4,94,%
17.	QC Besi	4	4,2%
18.	QC Anyam	4	2,94%
19.	QC Basket	4	4,94%
20.	QC Final	2	2,47%
21.	QC Tengah	2	2,47%
22.	QC Rotan	4	4,94%
23.	Packing	5	6,17%
24.	Servis	6	7,41%
Jumlah		81	100,0%

Sumber: Data diolah pada 28 Juli 2024

Dari tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari karyawan memiliki jabatan sebagai HRD & GA sebanyak 1 orang atau (1,23%) dari seluruh jumlah responden, Keuangan sebanyak 1 orang atau (1,23%) dari seluruh jumlah responden, Staff sebanyak 2 orang atau (2,47%) dari seluruh jumlah responden, marketing sebanyak 2 orang atau (2,47%) dari seluruh jumlah responden, admin

sebanyak 7 orang atau (8,64%) dari seluruh jumlah responden, Sprayer sebanyak 2 orang atau (2,47%) dari seluruh jumlah responden, Desain sebanyak 1 orang atau (1,23%) dari seluruh jumlah responden, Qosting sebanyak 2 orang atau (2,47%) dari seluruh jumlah responden, Purchasing sebanyak 3 orang atau (3,70%) dari seluruh jumlah responden, Amplas sebanyak 5 orang atau (6,17%) dari seluruh jumlah responden, Aksesoris sebanyak 5 orang atau (6,17%) dari jumlah seluruh responden, Kompos sebanyak 4 orang atau (4,94%) dari jumlah seluruh responden, KPD sebanyak 4 orang atau (4,94%) dari jumlah seluruh responden, KPL sebanyak 4 orang atau (4,94%) dari jumlah seluruh responden, QC Kayu sebanyak 3 orang atau (3,70%) dari jumlah seluruh responden, QC Finishing sebanyak 4 orang atau (4,94%) dari jumlah seluruh responden, QC Besi sebanyak 4 orang atau (4,94%) dari jumlah seluruh responden, QC Anyam sebanyak 4 orang atau (4,94%) dari seluruh jumlah responden, QC Basket sebanyak 4 orang atau (4,94%) dari seluruh jumlah responden, QC Final sebanyak 2 orang atau (2%,47) dari seluruh jumlah responden, QC Tengah sebanyak 2 orang atau (2,47%) dari jumlah seluruh responden, QC Rotan sebanyak 4 orang atau (4,947%) dari jumlah seluruh responden, Packing sebanyak 5 orang atau (6,17%) dari jumlah seluruh responden, dan Servis sebanyak 6 orang atau (7,41%) dari jumlah seluruh responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang saat ini menjabat sebagai admin.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel keterikatan kerja, keterlibatan kerja, dan niat pindah. Untuk mengetahui frekuensi instensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel yang kemudian dibagi dalam 5 kategori adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Kurang Baik : 1,00 – 1,80
- b. Kurang Baik : 1,81 – 2,60
- c. Cukup : 2,61 – 3,40
- d. Baik : 3,41 – 4,20
- e. Sangat Baik : 4,21 – 5,00

Tabel IV-5
Deskriptif Statistik

Statistics			
	TOTAL.X1	TOTAL.X2	TOTAL.Y
N	Valid	81	81
	Missing	0	0
Mean	24,20	41,42	17,00
Std. Error of Mean	0,261	0,384	0,169
Median	25,00	42,00	17,00
Std. Deviation	2,353	3,453	1,525
Minimum	19	31	14
Maximum	28	48	20
Sum	1960	3355	1377

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 81, dari data sampel X1_Total terdapat nilai minimum 19, nilai maximum , 28, nilai mean 24,20, serta nilai standar deviasi 2,353 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya

merata. Pada variabel X2_Total dari 81 data sampel diketahui bahwa terdapat nilai minimum 31, nilai maximum 48, nilai mean 41,42, serta nilai standar deviasi 3,453, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Pada variabel Y_Total dari 81 data sampel diketahui bahwa terdapat nilai minimum 14, nilai maximum 20, nilai mean 17,00, serta nilai standar deviasi 1,525 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

3.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Keterikatan Kerja (X1)

Tabel IV-6

Hasil Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterikatan Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	N	SKOR	MEAN	Kategori
		5	4	3	2	1				
Penghargaan										
1.	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja	16	17	26	18	4	81	266	3,28	Cukup
2.	Saya merasa bahwa pendapat saya dihargai di tempat kerja	10	34	14	21	2	81	272	3,36	Cukup
Motivasi										
3.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya	36	32	8	3	2	81	340	4,2	Baik
4.	Saya merasa bersemangat tentang pekerjaan saya setiap hari	43	31	1	4	2	81	352	4,35	Sangat Baik

Komunikasi										
5.	Saya merasa komunikasi antara manajemen dan karyawan efektif	28	29	17	3	4	81	317	3,91	Baik
6.	Saya merasa informasi yang saya terima dari perusahaan akurat dan tepat waktu	46	27	2	4	2	81	354	4,37	Sangat Baik
MEAN									3,91	

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas pada Tabel 6.

Dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Keterikatan Kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,91% dengan demikian rata-rata intervalnya sama rata. Maka untuk lebih jelasnya tanggapan karyawan terhadap Keterikatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Keterikatan Kerja berdasarkan **Saya merasa di hargai atas kontribusi saya di tempat kerja**, 4 responden yang menyatakan sangat setuju, 18 responden yang menyatakan setuju, 26 responden yang menyatakan cukup setuju, 17 responden yang menyatakan tidak setuju dan 16 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 1 memiliki total skor 266 dengan hasil mean 3,28.
2. Keterikatan Kerja berdasarkan **Saya merasa bahwa pendapat saya dihargai di tempat kerja**, 2 responden yang menyatakan sangat setuju, 21 responden yang menyatakan setuju, 14 responden yang menyatakan cukup setuju, 34 responden yang menyatakan tidak setuju, dan 10 responden

yang menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 2 memiliki total skor 272 dengan hasil mean 3,36.

3. Keterikatan Kerja berdasarkan **Saya merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya**, 2 responden yang menyatakan sangat setuju, 3 responden yang menyatakan setuju, 8 responden menyatakan cukup setuju, 32 responden menyatakan tidak setuju, 36 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 3 memiliki total skor 340 dengan hasil mean 4,2.
4. Keterikatan Kerja berdasarkan **Saya merasa bersemangat tentang pekerjaan saya setiap hari**, 2 responden menyatakan sangat setuju, 4 responden menyatakan setuju, 1 responden menyatakan cukup setuju, 31 responden menyatakan tidak setuju, dan 43 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 4 memiliki total skor 352 dengan hasil mean 4,35.
5. Keterikatan Kerja berdasarkan **Saya merasa komunikasi antara manajemen dan karyawan efektif**, 4 responden menyatakan sangat setuju, 3 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan cukup setuju, 29 responden menyatakan tidak setuju, dan 28 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 5 memiliki total skor 317 dengan hasil mean 3,91.
6. Keterikatan Kerja berdasarkan **Saya merasa informasi yang saya terima dari perusahaan akurat dan tepat waktu**, 2 responden menyatakan

sangat setuju, 4 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan cukup setuju, 27 responden menyatakan tidak setuju, dan 46 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 6 memiliki total skor 354 dengan hasil mean 4,37.

3.2.2 Keterlibatan Kerja

Tabel IV-7
Pernyataan Responden Mengenai Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	N	SKOR	MEAN	Kategori
		5	4	3	2	1				
Pengembangan Karier										
1.	Saya merasa memiliki ipeluang untuk belajar dan berkembang di tempat kerja ini	9	59	11	2	0	81	318	3,93	Baik
2.	Saya merasa ada peluang untuk kemajuan karier di perusahaan ini	12	60	7	2	0	81	325	4,01	Baik
Partisipasi										
3.	Saya merasa memiliki kesempatan memberikan masukan dan saran di untuk tempat kerja	12	58	9	2	0	81	323	3,99	Baik
4.	Saya mearasa ide-ide saya didengar dan dipertimbangkan oleh manajmen	8	58	15	0	0	81	317	3,91	Baik
Kepuasan kerja										
5.	Saya puas dengan kondisi fisik tempat kerja saya	2	61	14	4	0	81	304	3,75	Baik
6.	Saya puas dengan manfaat	18	45	12	6	0	81	318	3,93	Baik

	kompensasi yang saya terima								
7.	Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh atasan saya	34	39	4	4	0	81	346	4,27
Lingkungan Kerja									
8.	Lingkungan kerja di perusahaan saya sangat baik	10	53	16	2	0	81	314	3,88
9.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya	0	61	14	6	0	81	298	3,68
Kompensasi									
10.	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan saya sebanding dengan pekerjaan yang saya terima	10	50	19	2	0	81	311	3,84
11.	Gaji dan tunjangan saya sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan	4	61	10	6	0	81	306	3,78
MEAN							3,91		

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS versi 25

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas pada Tabel 7. Dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Keterikatan Kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,91% dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 3,41-4,20 yang berarti variabel Keterlibatan Kerja memiliki rata-rata yang baik. Maka untuk lebih jelasnya tanggapan karyawan terhadap Keterlibatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja **Saya merasa memiliki peluang untuk belajar dan berkembang di tempat kerja ini**, 2 responden yang menyatakan setuju, 11 responden yang menyatakan cukup setuju, 59 responden yang menyatakan tidak setuju, 9 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 1 memiliki total skor 318 dengan hasil mean 3,93.
2. Keterlibatan Kerja berdasarkan **Saya merasa ada peluang untuk kemajuan karier di perusahaan ini**, 2 responden yang menyatakan setuju, 7 responden yang menyatakan cukup setuju, 60 responden yang menyatakan tidak setuju, dan 12 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 2 memiliki total skor 325 dengan hasil mean 4,01.
3. Keterlibatan Kerja berdasarkan **Saya merasa memiliki kesempatan memberikan masukan dan saran di untuk tempat kerja**, 2 responden yang menyatakan setuju, 9 responden menyatakan cukup setuju, 58 responden menyatakan tidak setuju, 12 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 3 memiliki total skor 323 dengan hasil mean 3,99.
4. Keterlibatan Kerja berdasarkan **Saya mearasa ide-ide saya didengar dan dipertimbangkan oleh manajemen**, 15 responden menyatakan cukup setuju, 58 responden menyatakan tidak setuju, dan 8 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 4 memiliki total skor 317 dengan hasil mean 3,91.

5. Keterlibatan Kerja berdasarkan **Saya puas dengan kondisi fisik tempat kerja saya**, 4 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan cukup setuju, 61 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 5 memiliki total skor 304 dengan hasil mean 3,75.
6. Keterlibatan Kerja berdasarkan **Saya puas dengan manfaat kompensasi yang saya terima**, 6 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan cukup setuju, 45 responden menyatakan tidak setuju, dan 18 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 6 memiliki total skor 318 dengan hasil mean 3,93.
7. Keterlibatan Kerja **Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh atasan saya**, 4 responden yang menyatakan setuju, 4 responden yang menyatakan cukup setuju, 39 responden yang menyatakan tidak setuju, 34 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 7 memiliki total skor 346 dengan hasil mean 4,27.
8. Keterlibatan Kerja berdasarkan **Lingkungan kerja di perusahaan saya sangat baik**, 2 responden yang menyatakan setuju, 16 responden yang menyatakan cukup setuju, 53 responden yang menyatakan tidak setuju, dan 10 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 8 memiliki total skor 314 dengan hasil mean 3,88.
9. Keterlibatan Kerja berdasarkan **Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya**, 6 responden yang menyatakan setuju, 14 responden menyatakan cukup setuju, 61 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat

disimpulkan bahwa pernyataan 9 memiliki total skor 298 dengan hasil mean 3,68.

10. Keterlibatan Kerja berdasarkan **Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan saya sebanding dengan pekerjaan yang saya terima**, 2 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan cukup setuju, 50 responden menyatakan tidak setuju, dan 10 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 10 memiliki total skor 311 dengan hasil mean 3,84.
11. Keterlibatan Kerja berdasarkan **Gaji dan tunjangan saya sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan**, 6 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan cukup setuju, 61 responden menyatakan tidak setuju, dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 11 memiliki total skor 306 dengan hasil mean 3,78.

3.2.3 Niat Pindah

Tabel IV-8
Pernyataan Responden Mengenai Niat Pindah

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	N	SKOR	MEAN	Kategori
		5	4	3	2	1				
Niat Pindah										
1.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	32	33	16	0	0	81	340	4,20	Baik
2.	Saya kemungkinan besar akan mencari pekerjaan di tempat lain dalam waktu dekat	34	32	15	0	0	81	343	4,23	Sangat Baik
3.	Saya sudah mulai mencari pekerjaan lain	46	28	7	0	0	81	363	4,48	Sangat Baik
4.	Jika saya ditawari pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik, saya kemungkinan besar akan	42	26	13	0	0	81	353	4,36	Sangat Baik

pindah									
MEAN									3,91

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas pada Tabel 8.

Dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Niat Pindah memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,91% dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 4,21-5,00 yang berarti variabel Keterlibatan Kerja memiliki rata-rata yang sangat baik. Maka untuk lebih jelasnya tanggapan karyawan terhadap Keterlibatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Niat Pindah berdasarkan **Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini**, 32 responden yang menyatakan sangat setuju, 33 responden yang menyatakan setuju, 16 responden yang menyatakan cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 1 memiliki total skor 340 dengan hasil mean 4,20.
2. Niat Pindah berdasarkan **Saya kemungkinan besar akan mencari pekerjaan di tempat lain dalam waktu dekat**, 34 responden yang menyatakan sangat setuju, 32 responden yang menyatakan setuju, 15 responden yang menyatakan cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 2 memiliki total skor 343 dengan hasil mean 4,23.
3. Niat Pindah berdasarkan **Saya sudah mulai mencari pekerjaan lain**, 46 responden yang menyatakan sangat setuju, 28 responden yang menyatakan setuju, 7 responden yang menyatakan cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 3 memiliki total skor 363 dengan hasil mean 4,48.

4. Niat Pindah berdasarkan **Jika saya ditawari pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik, saya kemungkinan besar akan pindah**, 42 responden yang menyatakan sangat setuju, 26 responden yang menyatakan setuju, 13 responden yang menyatakan cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 4 memiliki total skor 353 dengan hasil mean 4,36.

4.3. Hasil Penelitian

3.3.1 Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian harus diuji kevalidan dan konsistensinya. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas Keterikatan Kerja

Tabel IV-9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Keterikatan Kerja (X1)

No Instrumen	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,234	0,22	Valid
Pernyataan 2	0,230	0,22	Valid
Pernyataan 3	0,281	0,22	Valid
Pernyataan 4	0,295	0,22	Valid
Pernyataan 5	0,234	0,22	Valid
Pernyataan 6	0,398	0,22	Valid

Sumber: Hasil pengelolahan SPSS versi 25

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 81. Untuk memperoleh r_{tabel} yaitu dengan menggunakan perhitungan $df = n - 2 : 81 - 2 = 79$ dan $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka instrumen tau item-item pernyataan keterikatan kerja (X1) dikatakan valid.

2. Uji Validitas Keterlibatan Kerja

Tabel IV-10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Keterlibatan Kerja (X2)

No Instrumen	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,550	0,22	Valid
Pernyataan 2	0,352	0,22	Valid
Pernyataan 3	0,471	0,22	Valid
Pernyataan 4	0,521	0,22	Valid
Pernyataan 5	0,369	0,22	Valid
Pernyataan 6	0,527	0,22	Valid
Pernyataan 7	0,513	0,22	Valid
Pernyataan 8	0,445	0,22	Valid
Pernyataan 9	0,336	0,22	Valid
Pernyataan 10	0,443	0,22	Valid
Pernyataan 11	0,359	0,22	Valid

Sumber: Hasil pengelolahan SPSS versi 25

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 81. Untuk memperoleh r_{tabel} yaitu dengan menggunakan perhitungan $df = n - 2 : 81 - 2 = 79$ dan $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka instrumen tau item-item pernyataan keterlibatan kerja (X1) dikatakan valid.

3. Uji Validitas Niat Pindah

Tabel IV-11
Hasil Uji Validitas Kuesioner Niat Pindah (Y)

No Instrumen	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,285	0,22	Valid
Pernyataan 2	0,297	0,22	Valid
Pernyataan 3	0,312	0,22	Valid
Pernyataan 4	0,360	0,22	Valid

Sumber: Hasil pengelolahan SPSS versi 25

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 81. Untuk memperoleh r_{tabel} yaitu dengan menggunakan perhitungan $df = n - 2 : 81 - 2 = 79$ dan $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka instrumen tau item-item pernyataan niat pindah (Y) dikatakan valid.

3.3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel IV-12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil	Kategori
Keterikatan Kerja	0,876	Reliabel	Sangat Tinggi
Keterlibatan Kerja	0,868	Reliabel	Sangat Tinggi
Niat Pindah	0,824	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil pengelolahan Spss versi 25

Berdasarkan Tabel IV-12 hasil uji realitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel Keterikatan Kerja mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang sangat tinggi, yaitu 0,876. Variabel Keterlibatan Kerja mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang sangat tinggi, yaitu 0,868. Dan untuk variabel Niat Pindah mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang sangat tinggi, yaitu 0,824. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

3.3.2 Uji Hipotesis

3.3.2.1 Uji Koefisien Linear Berganda

Uji regresi linear berganda yaitu uji dengan dua atau lebih variabel independen (X) digunakan untuk menguji

pengaruh suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Keterikatan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) dan Niat Pindah (Y) di PT. Savana Rattan Furniture. Dari hasil pengolahan data program SPSS 25 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV-15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	12,264	2,744		4,470 0,000
	Keterikatan Kerja	-0,049	0,070	-0,075	-0,698 0,487
	Keterlibatan Kerja	0,143	0,047	0,323	3,012 0,004

a. Dependent Variable: Niat Pindah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan melalui model regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,264 - 0,049 + 0,143$$

1. Konstanta sebesar 12,264 hal inimengjelaskan bahwa Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Kerja nilainya adalah 0 (nol) maka variabel Niat Pindah akan memiliki nilai sebesar 12,264
2. Koefisien regresi untuk variabel Keterikatan Kerja adalah sebesar -0,049 dan bertanda negatif , menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan maka akan menurunkan niat pindah sebesar -0,049.

3. Koefisien regresi untuk variabel Keterlibatan Kerja bernilai 0,143 dan menunjukkan arah positif yang berarti jika keterlibatan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,143 satuan.

3.3.2.4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV-16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,341 ^a	0,116	0,093	1,452

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Keterikatan

Berdasarkan Tabel IV-16 dari output diatas didapatkan nilai R Square pada uji koefisien determinasi sebesar 0,116 yang artinya pengaruh variabel independen keterikatan kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen niat pindah (Y) yaitu sebesar 11,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3.3.2.2 Uji F

Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka ditolak. Perhitungan nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (df) = k dan (df2) = n – k – 1 maka F_{tabel} bernilai (2;81) = 2,332

Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- Ho ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- Jika angka signifikan $> 0,05$, maka Ho tidak ditolak
- Jika angka signifikan $< 0,05$, maka Ho ditolak

Tabel IV-17

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,577	2	10,789	5,118
	Residual	164,423	78	2,108	
	Total	186,000	80		

a. Dependent Variable: Niat Pindah
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Keterikatan Kerja

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,118 > 2,332$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008 > 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel niat pindah (Y) di PT. Savana Rattan Furniture dan juga menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

3.3.2.3 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependent. Nilai t_{tabel} pada kebebasan (dk) = $81-2 = 79$ dan taraf signifikansi 5%

yaitu sebesar 1,664. Untuk mengambil dasar pengambilan keputusan pada uji T ini adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $Sig < \text{Alpha}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $Sig > \text{Alpha}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk melihat apakah ada pengaruh keterikatan kerja dan keterlibatan kerja secara pasial terhadap niat pindah, maka dapat dilakukan dengan melihat analisis beikut.

Tabel IV-18
Hasil Uji T Keterikatan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	12,264	2,744		4,470
	Keterikatan Kerja	-0,049	0,070	-0,075	0,487
	Keterlibatan Kerja	0,143	0,047	0,323	0,004

a. Dependent Variable: Niat Pindah

1) Pengaruh Keterikatan Kerja (X1) terhadap Niat Pindah (Y)

Pada tabel diatas terdapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,698 < 1,664$ dan nilai signifikansi sebesar $0,487 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel niat pindah (Y).

2) Pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Niat Pindah (Y)

Pada tabel diatas terdapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,012 > 1,664$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel niat pindah (Y).

4.4.Pembahasan

1. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Niat Pindah

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Pindah PT. Savana Rattan Furniture. Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Keterikatan Kerja diperoleh nilai sebesar $-0,698 < t_{tabel} 1,664$ dengan tingkat signifikan $0,487 > 0,05$ yang artinya variabel keterikatan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah (Y), ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Keterikatan kerja adalah keadaan pikiran positif yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan penyerapan dalam tugas-tugas kerja. Seseorang yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi biasanya diharapkan memiliki keinginan lebih rendah untuk berpindah kerja karena mereka merasa puas, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaannya. Namun, dalam beberapa situasi, keterikatan kerja mungkin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pindah. Berikut beberapa alasan yang mungkin menjelaskan:

(1) Meskipun seseorang memiliki keterikatan kerja yang tinggi, faktor-faktor seperti tawaran pekerjaan yang lebih baik, perubahan kondisi hidup (misalnya, pindah tempat tinggal), atau kebutuhan akan keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik, dapat mendorong seseorang untuk

pindah kerja. (2) Walaupun individu merasa terikat dengan pekerjaan mereka, ketidakpuasan terhadap organisasi, seperti budaya kerja yang tidak mendukung, kurangnya peluang pengembangan karir, atau hubungan yang buruk dengan manajemen, bisa lebih berpengaruh dalam mendorong niat pindah. (3) Keterikatan kerja yang tinggi tidak selalu berarti seseorang tidak akan mencari peluang yang lebih baik. Jika mereka merasa keterampilan dan kontribusi mereka tidak dihargai atau diakui, mereka mungkin masih tertarik untuk mengeksplorasi peluang lain, meskipun mereka terlibat dalam pekerjaan mereka saat ini. (4) Seiring waktu, prioritas hidup seseorang dapat berubah. Misalnya, seseorang yang dulu sangat terikat dengan pekerjaannya mungkin mulai mengutamakan hal-hal lain seperti keluarga atau kesejahteraan pribadi, yang dapat mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih fleksibel atau kurang menuntut. (5) Tingkat keterikatan kerja yang tinggi jika tidak diimbangi dengan dukungan dan manajemen yang baik dapat menyebabkan burnout. Seseorang yang awalnya sangat terlibat dalam pekerjaan.

berarti hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan, maka akan menurunkan tingkat niat pindah pada perusahaan tersebut. Berdasarkan pengamatan dari hasil kuesioner, didapati bahwa rata – rata karyawan memiliki rasa semangat, dedikasi yang tinggi, berkonsentrasi terhadap pekerjaan. Hal ini membuat mereka sulit meninggalkan tempat kerja dan karena lama karyawan bekerja membuat semakin rendah niat pindah. Karyawan yang terikat

memiliki kesadaran akan memberikan segalanya kemampuan terbaiknya. Apabila karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan akan melihat kesulitan sebagai tantangan pribadi dan menganggapnya sebagai peluang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wijayanto, Widiartanto dan Dewi (2022) yang menyatakan bahwa Keterikatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Pindah karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan intensi niat pindah. Berdasarkan hasil analisa juga diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara keterikatan kerja dengan intensi niat pindah. Hubungan yang negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor karyawan pada skala keterikatan kerja maka akan semakin rendah intensi niat pindah karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkaitan dengan intensi niat pindah pada karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2016) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja dapat menurunkan intensi niat pindah pada karyawan. Keterikatan kerja mendorong karyawan untuk mengoptimalkan potensinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tetap bergabung dengan organisasi (Bakker, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Bothma dan Roodt (2012) juga menunjukkan bahwa work engagement memainkan

peranan penting dalam memunculkan intensi turnover, yang mana individu yang memiliki work engagement yang tinggi akan cenderung untuk tidak meninggalkan organisasi. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben dan Wheeler (2008) menemukan bahwa keterikatan kerja berkorelasi negatif dengan intensi niat pindah, dimana semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan maka akan menurunkan tingkat intensi niat pindah dan sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Ilona dan Prabowo (2013) menunjukkan bahwa harapan karyawan yang bekerja yaitu terpenuhinya kebutuhan hidup beserta keluarga melalui gaji yang diperolehnya yang merupakan bagian dari kompensasi. Lebih lanjut dijelaskan apabila gaji yang diperoleh kurang dapat memenuhi kebutuhan hidup, maka akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga dapat mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang dianggapnya dapat memberikan gaji yang lebih tinggi. Sumbangan efektif kepuasan terhadap gaji.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Niat Pindah

Hasil uji data pada penelitian ini menghasilkan nilai T Statistic dari Keterlibatan Kerja terhadap Niat pindah adalah 3,012, hal ini berarti keterlibatan kerja kerja berpengaruh positif terhadap niat pindah. Dan diketahui pada nilai P-Values 0,004 hal ini berarti Keterlibatan kerja terhadap Niat Pindah diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar kedua variabel tersebut. Peneliti mengidentifikasi bahwa

pada dasarnya Keterlibatan Kerja rendah maka Niat Pindah juga rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitator yang bekerja pada dinas sosial memiliki keterlibatan kerja yang rendah terhadap organisasi, namun hal ini belum mendorong mereka untuk berniat atau berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sebagai fasilitator, karena disebabkan bahwa responden beranggapan untuk mencari pekerjaan yang baru dengan kondisi saat ini sulit untuk didapatkan dan lebih memilih untuk bertahan dengan pekerjaannya sebagai fasilitator. Mereka juga berpendapat bahwa jika mereka keluar dari pekerjaannya maka akan beresiko kehilangan penghasilan tambahan. Selain itu, responden juga beranggapan bahwa pekerjaan sebagai fasilitator hanya sebagai pekerjaan tambahan dan bukan menjadi pekerjaan utama serta tidak mengganggu pekerjaan utamanya. Sehingga, meskipun fasilitator merasa kurang terlibat dengan pekerjaannya namun tidak dapat mempengaruhi keinginan fasilitator untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh Penelitian Bagit (2023) yang menemukan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Niat Pindah artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan Kerja maka akan mempengaruhi rendahnya Niat Pindah. Hal ini juga didukung oleh penelitian Astuty et al (2023) menyatakan bahwa Keterlibatan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Pindah. Berbagai penelitian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang mengemukakan bahwa

Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Pindah.

3. Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Niat Pindah

Berdasarkan hasil dari olahan data menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Niat Pindah di PT. Savana Rattan Furniture. Hal ini berarti karyawan PT. Savana Rattan Furniture memiliki Keterikatan Kerja yang tinggi dilihat dari indikator semangat, dedikasi, dan penghayatan dan banyak memiliki pengalaman kerja diatas 12 tahun yang membuat mereka cenderung tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan. Tingkat keterikatan kerja karyawan dapat diamati melalui tingkat antusiasme dan konsentrasi yang mereka tunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan menghadapi kesulitan untuk meninggalkan pekerjaan karena merasa terikat dengan pekerjaan yang dilakukan. Dari indikator yang ada, PT. Savana Rattan Furniture diharapkan dapat memelihara dan meningkatkan tingkat keterikatan kerja dari setiap karyawan, dengan tujuan mencapai peningkatan yang lebih baik lagi. Keterlibatan karyawan ini dipengaruhi oleh dukungan dari pekerjaan serta kemampuan pribadi karyawan. Hasil penelitian ini yang sama juga terjadi pada salah satu pabrik PT. Savana Rattan Furniture. Penelitian yang menunjukkan pengaruh negatif dan keterikatan kerja terhadap niat pindah karyawan (Shafura, 2022). Penelitian lain juga mengkaji tentang keterlibatan kerja dengan

menganalisa efek dari organization fit dan hardness terhadap intensitas niat pindah trainee program keterlibatan di perusahaan PT. Savana Rattan Furniture. Hal ini juga berbanding terbalik dengan kenyataan bahwa tingkat kesulitan dalam mencari karyawan yang bertenaga semakin meningkat (Borngraber-Berthelsen, 2008). Hal tersebut didasari oleh beberapa hal yang memikat karyawan, diantaranya gaji yang lebih besar, kejelasan karir, dan lingkungan kerja yang lebih baik mengarahkan mereka untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang atau disebut dengan niat pindah. Sebagai solusi untuk permasalahan tersebut, perusahaan minyak sawit di Indonesia membuat strategi rekrutmen, yaitu menawarkan trainee program untuk karyawan operasional. Program ini membantu para freshgaruate sebagai calon karyawan untuk memahami budaya perusahaan dan tugas pekerjaannya. Kegiatan trainee dibagi atas dua bagian, diantaranya adalah class training dan job training. Kegiatan ini mengadaptasikan kegiatan semi-militer. Namun kenyataannya adaptasi metode semi-militer membuat kesulitan bagi calon karyawan karena ketidakcocokan dan ketidakmampuan untuk manajemen stress dan mengarahkan pada situasi niat pindah.

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh keterikatan kerja dan keterlibatan kerja terhadap niat pindah adalah sebesar $0,008 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai $F_{hitung} 5,118 > F_{tabel} 2,332$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel keterikatan kerja dan variabel keterlibatan kerja bersama-sama

berpengaruh positif signifikan terhadap niat pindah, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ringl (2013) bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dan keterlibatan kerja. Pada penelitian tersebut dijelaskan lebih lanjut bahwa keterlibatan kerja di dalam lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai modal sosial seperti dukungan dari rekan kerja, kesesuaian nilai yang dianut dengan nilai perusahaan dan keengganan untuk menyerahkan keuntungan dari perusahaan membuat karyawan lebih terikat. Keterlibatan kerja di luar lingkungan kerja dapat dikategorikan juga memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja, terlebih pada aspek kesesuaian dan pengorbanan yang dianggap berharga bagi karyawan. Hal berharga yang telah dimiliki oleh karyawan akan mendorongnya untuk menginvestasikan sumber daya psikologis, emosional, dan fisik untuk mempertahankan tingkat kinerja pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan mereka.

Selanjutnya pada variabel keterikatan kerja dan variabel keterlibatan kerja bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap niat pindah, hal tersebut menjelaskan bahwa signifikan atau tidaknya signifikan pada keterikatan dan keterlibatan terhadap niat pindah karyawan pada PT. Savana Rattan Furniture tidak akan mempengaruhi tingkat niat pindah karyawan. Karyawan PT. Savana Rattan Furniture mempunyai kerja sama yang cukup baik, namun karyawan tidak menjadikan hal ini sebagai hal yang dapat memperkuat keputusan untuk tetap bertahan dengan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian

terdahulu yang dilakukan Prasetyo et al. (2018) yang mengidentifikasi bahwa niat pindah karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan pada PT. Savana Rattan Furniture dalam upaya meneliti pengaruh keterikatan kerja dan keterlibatan kerja terhadap niat pindah kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Keterikatan kerja secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap niat pindah karyawan PT. Savana Rattan Furniture artinya walaupun berpengaruh tidak signifikan tetapi tidak menutup kemungkinan tidak ada niat untuk pindah kerja, niat untuk pindah pasti tetap ada, Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah karyawan PT. Savana Rattan Furniture artinya semakin rendah tingkat keterlibatan Kerja maka akan mempengaruhi tingginya niat pindah karyawan, Keterikatan kerja dan

keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap niat pindah karyawan PT. Savana Rattan Furniture yang artinya hal tersebut menjelaskan bahwa signifikan atau tidaknya signifikan pada keterikatan dan keterlibatan terhadap niat pindah karyawan pada PT. Savana Rattan Furniture tidak akan mempengaruhi tingkat niat pindah karyawan

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan

- a. Harus mempertahankan dan meningkatkan keterikatan kerja dalam bentuk kembangkan program pelatihan dan pengembangan keterikatan dan jalur karir yang jelas. Hal ini dapat meningkatkan keterikatan dengan perusahaan.
- b. Manajemen perlu ditingkatkan dari segi komunikasi terbuka di mana karyawan dapat berbicara langsung dengan manajemen tentang masalah mereka. Lingkungan komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan rasa keterikatan dan keterlibatan.
- c. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun mental. Karyawan yang merasa sejahtera akan lebih terikat pada perusahaan dan kecil kemungkinannya untuk pindah. Program kesejahteraan seperti asuransi

kesehatan, kegiatan olahraga, dan keseimbangan kerja-hidup yang baik bisa menjadi opsi.

- d. Karyawan yang melihat jalur karier yang jelas di perusahaan cenderung lebih terlibat dan terikat. Sebaiknya memberikan rencana karier yang transparan, termasuk promosi, kenaikan gaji, dan peningkatan tanggung jawab sesuai dengan kinerja.
- e. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperbarui instrumen penelitian, seperti kuesioner, agar sesuai dengan konteks perusahaan saat penelitian dilakukan. Dengan memperbarui instrumen, data yang diperoleh akan lebih relevan dan akurat, serta mencerminkan kondisi yang sedang berlangsung.
- f. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi niat pindah karyawan, seperti keterikatan kerja dan keterlibatan kerja. Dengan menambahkan variabel tersebut, penelitian akan lebih komprehensif dalam menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi niat pindah karyawan.
- g. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan ukuran sampel yang lebih besar atau mengikutsertakan karyawan dari departemen yang berbeda untuk memberikan hasil yang lebih representatif dan generalisasi yang lebih baik mengenai keterikatan kerja, keterlibatan kerja, dan niat pindah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Gofur. 2022. “1. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 4(1):37–44.
- Anastia, Dita, Zulfina Adriani, and Rts Ratnawati. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 9(2):77–84.
- Anon. n.d. “View of Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Produksi Unit Mesin PT.”
- Aprilita Tjoa, Cendy Cecilia, Irvan Trang, and Jacky S. B. Sumarauw. 2023. “Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja, Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Cv. Kombos Manado.” *Jurnal EMBA□: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11(3):555–65. doi: 10.35794/emba.v11i3.49360.
- Astuti, D., H. Luthfiana, N. H. Putri, N. S. Alieviandy, N. S. Sari, and N. A. Pratama. 2022. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <Https://Doi.Org/10.31933/Jimt.V4i2>.” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(2):199–214.
- Bhastary, Manda Dwipayani. 2020. “Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):160–70.
- Dami, Welhelmus Daniel, John EHJ FoEh, and Henny A. Manafe. 2022. “The Influence of Employee Engagement, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable.” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(2):514–26.
- Firmansyah, Deri, and Dede. 2022. “Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1(2):85–114. doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.
- Firmansyah, Muhammad Bagus, Dewi Retno Suminar, and Nur Ainy Fardana. 2021. “Tinjauan Literatur Tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Kinerja Pendidik.” *Khazanah Pendidikan* 15(2):181. doi: 10.30595/jkp.v15i2.11705.
- Hadi, Surjo, Arif Rachman Putra, and Rahayu Mardikaningsih. 2020. “Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Baruna Horizon* 3(1):186–97. doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.38.
- Hamif, Subari Wiratno, Isyandi Isyandi, and Samsir Samsir. 2022. “Pengaruh Personal Resources Dan Workplace Well Being Terhadap Keterikatan

- Karyawan Dan Turnover Intention Pada Pt. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Divisi Logistic Container.” *Jurnal Sosial Humaniora Terapan* 5(1). doi: 10.7454/jsht.v5i1.1015.
- Harmoko W Purba, Mansur Tanjung, and Yacub Hutabarat. 2023. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* 1(3):138–50. doi: 10.59024/jise.v1i3.184.
- Imron, Imron. 2019. “Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang.” *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* 5(1):19–28. doi: 10.31294/ijse.v5i1.5861.
- Insan, Muhammad Yalzamul, Soulthan Saladin Batubara, and Niken Wulandari. 2022. “Determinasi Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja Perawat Di RSUD Pirngadi Medan Pada Era Covid 19.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 5(1):11–19. doi: 10.30596/maneggio.v5i1.10192.
- Irma, Ade, and Muhammad Yusuf. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen* 12(2):253–58.
- Iswati, Nina Puji, and Olievia Prabandini Mulyana. 2021. “HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X Nina Puji Iswati Olievia Prabandini Mulyana.” 8.
- Kaawoan, Mikhael Ekklesiano, Bernhard Tewal, and Rita N. Taroreh. 2022. “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado.” *Jurnal EMBA* : *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(3):88. doi: 10.35794/emba.v10i3.41376.
- Kapero, A. L., G. M. Sendow, J. G. Poluan, Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompetensi Dan, Keterikatan Karyawan, Universitas Sam, Ratulangi Manado, A. L. Kapero, G. M. Sendow, and J. G. Poluan. 2023. “TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN (Persero) ULP KAWANGKOAN THE EFFECT OF WORK INVOLVEMENT , COMPETENCE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . PLN (Persero) ULP KAWANGKOAN Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis E-Mail : Ju.” 11(4):849–59.
- Khasanah, S. H., N. Ariani, and J. G. Argo. 2021. “Analisis Citra Merek, Kepercayaan Merek, Dan Kepuasan Merek Terhadap Loyalitas Merek.” *Prosiding Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 2:394–411.
- Kusumawati, Elza. 2021. “Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z.” *Universitas* 2(02):100–111.
- Lopang, Yesika Lopang, Greis M. Sendow, and Yantje Uhing. 2023. “Pengaruh

- Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel.” *Jurnal EMBA*: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11(3):512–22. doi: 10.35794/emba.v11i3.49481.
- Mandala, Citra Indriani, and Annisa Miranty Nurendra. 2020. “Tuntutan Pekerjaan Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri Sebagai Moderator.” *Psikologika*: *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi* 25(2):291–304. doi: 10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9.
- Marimin, Agus, and Harun Santoso. 2020. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 6(3):703. doi: 10.29040/jiei.v6i3.1467.
- Novitasari, Innes Ardian, and Robby Sandhi Dessimarti. 2022. “The Influence Of Work-Life Balance On Turnover Intention with Employee Engagement as an Intervening Variabele (Study PO Jaya).” *Edunomika* 06(01):1–18.
- Nugroho, Ngajudin, Chua Effendi, Arwin, pong han Wong, and Wilinny. 2019. “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Global Mitra Prima.” *Jurnal Ilmiah Kohesi* 3(3):32–42.
- Nur Hesty Ramadhani, Niar Astaginy, Niar Astaginy, and Hendrik Hendrik. 2023. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan* 3(3):65–74. doi: 10.55606/jimak.v3i3.2140.
- Nur Khalifah, Anik, and Jul Aidil Fadli. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1(10):2301–18. doi: 10.54443/sibatik.v1i10.340.
- Organisasi, Pengaruh Komunikasi, and D. A. N. Pengembangan. 2024. “Vol.+1,+No.2+Februari+2024,+Hal.+33-47.” 1(2):33–47.
- Oscar, Bhebeb, and Diah Sumirah. 2019. “Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT Astra International TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur.” *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran* 9(1):1–11.
- Pauji, Ipan, and Nunung Nurhasanah. 2022. “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur.” *Journal of Management & Business* 5(2):2022–82. doi: 10.37531/sejaman.vxix.436.
- Praborini, Yuhaning, Thoha Asaroni, Mohamad Naim, and Youdho Febriano. 2021. “Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Tinggal Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediasi.” *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 2(02):99–112. doi: 10.37366/ekomabis.v2i02.185.

- Pratiwi, Mitha Indri, and Muhammad Roni Indarto. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT. Victory International Futures Yogyakarta)." *Journal of Chemical Information and Modeling* 3(2):189–96.
- Prawitasari, Andriyani. 2016. "Ekombis Review-Andriyani Prawitasari." *Ekombis Review* 177–86.
- Prawiyogi, Anggy Giri, Tia Latifatu Sadiah, Andri Purwanugraha, and Popy Nur Elisa. 2021. "Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca Di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 5(1):446–52. doi: 10.31004/basicedu.v5i1.787.
- Pulungan, Putri Intan Suci, and Harif Amali Rivai. 2021. "Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang." *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 7(1):54–65. doi: 10.31869/me.v7i1.2539.
- Putra, Harditriyono, Muhammad Fajar Nur Iman, Bachtiar H. Simamora, Bina Nusantara University, Jl Raya Kb Jeruk No, Kb Jeruk, Kec Kb Jeruk, Kota Jakarta Barat, and Daerah Khusus Ibukota Jakarta. 2023. "Pengaruh Keterlibatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Di Perusahaan Minyak Sawit: A Systematic Literature Review." *Journal on Education* 05(04):15671–80.
- Rahmalisa, Dhea Laksmi, Kristiana Haryanti, and Daniel Purwoko Budi Susetyo. 2023. "Work Engagement and Leader Member Exchange with Readiness for Change: Correlational Study in Civil Servant." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 11(3):386. doi: 10.30872/psikoborneo.v11i3.11762.
- Rompis, Jeyzen, and Greis Sendow. 2019. "Pengaruh Insentif, Turnover Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Segarindo Utama Minahasa." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(2):1081–90.
- Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, and Wiwin Yuliani. 2021. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial." *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)* 4(4):279. doi: 10.22460/fokus.v4i4.7413.
- Ruhiyat, Imam, Lista Meria, and Dwi Julianingsih. 2022. "Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi." *Technomedia Journal* 7(1):90–110. doi: 10.33050/tmj.v7i1.1855.
- Safitri, Diana Ayu, and Suharnomo. 2022. "Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention)." *Diponegoro Journal of Management* 11(2):1.
- Solehah, Siti, and Sri Langgeng Ratnasari. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.

- Federal Internasional Finance Cab Batam.” *Jurnal Dimensi* 8(2):210–39. doi: 10.33373/dms.v8i2.2153.
- Stres Kerja, Pengaruh, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan, Gracielle Natasha, and Endang Ruswanti. 2022. “<Https://Publish.Ojs-Indonesia.Com/Index.Php/SINOMIKA> 533 The Effect of Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Intention to Change Jobs.” *Sinomika Journal / Volume* 1(3):533–60.
- Waruwu, Marinu. 2023. “Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method).” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(1):2896–2910.
- Wokas, Natalia Gloria Christi, Lucky O. .. Dotulong, and Regina Trifena Saerang. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan.” *Jurnal EMBA* : *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(3):56. doi: 10.35794/emba.v10i3.40890.
- Yunitasari, Dheny, Ani Nuraini, and Dicky Julius Pangkey. 2023. “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi.” *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi)* 7(3):265–77. doi: 10.52643/marsi.v7i3.3388.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA

TERHADAP NIAT PINDAH DI PT. SAVANA RATTAN FURNITURE

A. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki
3. Usia : 21-30 tahun 31-40 tahun 41-50 tahun > 50 tahun
4. Lama Bekerja : 1-3 tahun 4-6 tahun 7-10 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon lembar angket ini diisi secara lengkap seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan kenyataan.
3. Terdapat 5 (lima) alternatif pilihan pengisian jawaban, antara lain:
 1. STS : Sangat Tidak Setuju
 2. TS : Tidak Setuju
 3. CS : Cukup Setuju
 4. S : Setuju
 5. SS : Sangat Setuju

1. Keterikatan Kerja

No.	Pernyataan	Total				
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup Setuju (CS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya ditempat kerja					
2.	Saya merasa bahwa pendapat saya dihargai ditempat kerja					
3.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya					
4.	Saya merasa bersemangat tentang pekerjaan saya setiap hari					
5.	Saya merasa komunikasi antara manajemen dan karyawan efektif					
6.	Saya merasa informasi yang saya terima dari perusahaan akurat dan tepat waktu					

2. Keterlibatan Kerja

No.	Pernyataan	Total				
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup Setuju (CS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Saya merasa memiliki peluang untuk belajar dan berkembang di tempat kerja ini					
2	Saya merasa ada peluang untuk kemajuan karier di perusahaan ini					
3	Saya merasa memiliki kesempatan untuk memberikan masukan dan saran di tempat kerja					
4	Saya merasa ide-ide saya didengar dan dipertimbangkan oleh manajemen					
5	Saya puas dengan kondisi fisik tempat kerja saya					
6	Saya puas dengan manfaat kompensasi yang saya terima					
7	Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh atasan saya					
8	Lingkungan kerja di perusahaan saya sangat baik					

.						
9	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya					
0	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima					
1	Gaji dan tunjangan saya sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan					

3. Niat Pindah

No.	Pernyataan	Total				
		Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Cukup Setuju (CS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini					
2	Saya kemungkinan besar akan mencari pekerjaan ditempat lain dalam waktu dekat					
3	Saya sudah mulai mencari pekerjaan lain					
4	Jika saya ditawari pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik, saya kemungkinan besar akan pindah					

LAMPIRAN II. TABULASI DATA

A.Keterikatan Kerja (X1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
5	5	5	5	4	4	27
3	4	4	4	4	5	25
3	4	5	5	4	5	26
3	3	5	5	4	4	25
2	2	4	4	3	5	21
5	4	5	4	5	5	28
3	3	5	5	4	5	25
4	5	4	5	3	5	26
2	4	4	4	4	4	21
4	3	4	5	5	4	25
4	4	5	5	4	5	27
2	5	4	5	3	4	23
4	3	5	4	3	5	24
2	2	4	4	5	4	24
3	4	4	5	4	5	25
2	2	5	5	4	4	22
4	2	4	5	5	5	25
3	2	5	4	3	4	21
4	4	4	4	5	5	26
3	2	5	4	1	4	19
5	5	5	5	4	5	28
3	2	4	5	3	4	21
2	2	2	2	2	2	22
1	1	1	1	1	1	19
5	4	5	5	5	5	27
3	4	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	23
5	4	5	5	4	5	26
2	4	3	4	4	3	22
5	4	5	4	4	5	27
3	4	3	4	5	5	23
3	3	4	4	4	5	24
4	3	5	5	3	5	25
5	2	4	4	5	4	23
3	4	5	5	4	5	25
4	5	4	4	3	5	23

2	2	2	2	2	2	20
4	4	5	5	5	5	27
2	2	3	4	4	4	23
4	4	5	5	4	5	27
3	2	5	5	5	4	24
3	4	4	5	4	5	25
4	4	4	5	4	4	24
3	4	5	5	5	5	27
5	4	5	5	5	4	27
5	5	5	5	3	4	27
4	4	4	4	4	5	25
3	4	5	5	4	5	26
3	3	5	5	4	4	25
3	2	4	4	3	5	21
5	4	5	4	5	5	28
3	3	5	5	4	5	25
4	5	4	5	3	5	26
2	4	4	4	4	4	21
4	3	4	5	5	4	25
4	4	5	5	4	5	27
2	5	4	5	3	4	23
4	3	5	4	3	5	24
5	2	4	4	5	4	24
3	5	5	5	5	5	25
2	2	4	5	4	4	22
3	2	4	5	5	5	25
2	2	4	4	3	4	21
4	4	4	4	5	5	26
2	2	4	2	1	2	19
5	5	5	5	5	5	28
1	2	4	5	3	4	21
1	2	2	2	2	2	22
1	1	1	1	1	1	19
5	4	5	5	5	5	27
5	4	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	23
5	4	5	5	5	5	26
2	4	3	4	3	3	22
5	4	5	4	5	5	27
2	3	3	4	5	5	23
2	3	3	4	5	5	24

3	3	3	5	5	5	25
2	2	4	4	4	4	23
3	4	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	5	23

B.Keterlibatan Kerja

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL
4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	35
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	41
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40
3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	40
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	31
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	41
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	41
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	38
4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	3	2	5	4	4	2	4	38
4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	42
4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	41
3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	42

4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	41
3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	43
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	42
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	37
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	42
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	41
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	45
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	45
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	45
4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	35
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	41

4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	42
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	41
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	45

C.Niat Pindah

P1	P2	P3	P4	TOTAL
3	3	3	3	15
3	4	4	4	15
4	4	4	4	17
5	5	5	5	18
4	3	3	3	14
3	3	3	3	16
4	5	5	3	17
5	4	5	5	17
4	5	4	3	16
3	4	5	5	16
3	3	5	4	15
4	3	3	3	14
5	5	5	4	18
4	4	4	3	15
4	4	5	5	18
5	5	4	4	18
4	3	4	4	16
4	5	4	4	17
3	4	5	5	17
5	5	5	5	19
4	4	5	4	16
4	3	4	5	16
5	5	5	5	19
5	5	5	5	19
5	5	5	5	18

4	4	4	4	16
5	5	5	5	19
3	5	4	5	16
4	4	4	4	16
5	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
5	5	5	5	19
4	4	4	4	17
4	4	5	5	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	18
5	5	5	5	18
3	3	3	3	15
4	5	5	5	19
5	5	4	5	17
5	3	3	3	15
3	4	4	4	15
4	3	5	5	17
5	5	5	4	18
4	3	4	3	14
3	3	5	5	16
4	5	5	5	17
5	4	4	4	17
4	5	4	3	16
3	4	5	5	16
3	3	5	4	15
4	3	4	3	14
5	5	5	4	18
4	4	4	4	15
4	4	5	5	18
5	5	5	5	18
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
4	4	5	5	17
5	5	5	5	19
4	4	4	4	16

3	3	3	3	16
5	5	5	5	19
5	5	5	5	19
5	5	5	5	18
3	4	4	4	16
5	5	5	5	19
3	4	4	4	16
3	4	4	4	16
5	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	18
5	5	5	5	19
5	4	5	5	17

LAMPIRAN III. PENGOLAHAN DATA

A.Pengelolahan Data Statistik Deskriptive

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	75	92,59%
Perempuan	6	7,41%
Total	81	100%

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	21-30	17	20,99%
2.	31-40	25	30,86%
3.	41-50	19	23,46%
4.	<50	32	39,51%
Jumlah		81	100%

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	1-3 Tahun	25	30,86%
2.	4-6 Tahun	29	35,80%
3.	7-10 Tahun	38	46,91%
Jumlah		81	100%

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Saat Ini

No.	Jabatan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	HRD & GA	1	1,23%
2.	Keuangan	1	1,23%
3.	Staff	2	2,47%
4.	Marketing	2	2,47%
5.	Admin	6	7,41%
6.	Sprayer	2	4,4%
7.	Desain	1	1,23%
8.	Qosting	2	2,47%
9.	Purchasing	3	3,70%
10.	Amplas	5	6,17%
11.	Aksesoris	5	6,17%
12.	Kompos	4	4,94%
13.	KPD	4	4,94%
14.	KPL	4	4,94%
15.	QC Kayu	3	3,70%
16.	QC Finishing	4	4,94,%
17.	QC Besi	4	4,2%
18.	QC Anyam	4	2,94%
19.	QC Basket	4	4,94%
20.	QC Final	2	2,47%
21.	QC Tengah	2	2,47%
22.	QC Rotan	4	4,94%
23.	Packing	5	6,17%
24.	Servis	7	8,64%
Jumlah		81	100,0%

5. Deskriptive Statistics

Statistics			
	TOTAL.X1	TOTAL.X2	TOTAL.Y
N	Valid	81	81
	Missing	0	0
Mean	24,20	41,42	17,00
Std. Error of Mean	0,261	0,384	0,169
Median	25,00	42,00	17,00
Std. Deviation	2,353	3,453	1,525
Minimum	19	31	14
Maximum	28	48	20
Sum	1960	3355	1377

B.Pengelolahan Data Uji Validitas

Correlation

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	163,04	115,511	0,234	0,761
X1.2	162,96	116,236	0,230	0,761
X1.3	162,12	116,135	0,281	0,759
X1.4	161,98	115,999	0,295	0,758
X1.5	162,41	116,144	0,234	0,761
X1.6	161,95	113,848	0,398	0,753
TOTAL.X1	142,12	105,010	0,253	0,774
X2.1	162,40	115,442	0,550	0,752
X2.2	162,31	117,941	0,352	0,758
X2.3	162,33	116,250	0,471	0,754
X2.4	162,41	116,494	0,521	0,754
X2.5	162,57	117,723	0,369	0,758
X2.6	162,40	112,892	0,527	0,748
X2.7	162,05	113,648	0,513	0,750
X2.8	162,44	116,175	0,445	0,754
X2.9	162,64	117,908	0,336	0,758
X2.10	162,48	115,978	0,443	0,754
X2.11	162,54	117,226	0,359	0,757
TOTAL.X2	124,90	76,815	0,562	0,762
Y1	162,12	117,535	0,285	0,759
Y2	162,09	117,355	0,297	0,759
Y3	161,84	117,861	0,312	0,759
Y4	161,96	116,361	0,360	0,756
TOTAL.Y	149,32	110,121	0,321	0,757

C. Olah Data Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,876	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,868	11

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,824	4

D. Olah Data Standar Koefisen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,341 ^a	0,116	0,093	1,452

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Keterikatan Kerja

E. Olah Data Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21,577	2	10,789	5,118	,008 ^b
Residual	164,423	78	2,108		
Total	186,000	80			

a. Dependent Variable: Niat Pindah

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Keterikatan Kerja

F. Olah Data Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1 (Constant)	12,264	2,744		4,470	0,000
Keterikatan Kerja	-0,049	0,070	-0,075	-0,698	0,487
Keterlibatan Kerja	0,143	0,047	0,323	3,012	0,004

a. Dependent Variable: Niat Pindah