**HUBUNGAN ANTARA *JOB INVOLVEMENT* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PRAMUNIAGA MATAHARI *DEPARTMENT STORE***

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INVOLVEMENT WITH THE INTENSION OF TURNOVER PRAMUNIAGA MATAHARI DEPARTMENT STORE***

**Mita Pratiwi**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**pratiwimita08@gmail.com**

**082231890591**

**Abstrak**

Keunggulan industri dan produk tekstil di Pulau Jawa ini harus dapat digunakan untuk memperluas pembangunan ekonomi sedemikian rupa berbentuk kemandirian, keadilan, dan kesejahteraan di Indonesia agar dapat diraih. Salah satu perusahaan yang berkembang cukup pesat di Kota Yogyakarta yaitu, Matahari *Department Store*. Masalah yang ada di dalam perusahaan saat ini seperti adanya *job involvement* yang rendah pada diri pramuniaga yang mengakibatkan tingginya tingkat intensi *turnover* pada pramuniaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job involvement* dengan intensi *turnover* pada pramuniaga. Subjek dalam penelitian ini adalah pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall* Yogyakarta sebanyak 82 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala intensi *turnover* dan skala *job involvement.* Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* untuk menguji hubungan antara intensi *turnover* dengan *job involvement.* Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh F = 66.666 dan p = 0.000 berarti hubungan antara Intensi *Turnover* dengan *Job Involvement* merupakan hubungan yang linier. Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0.675 (p < 0,00) yang berarti ada hubungan negatif antara intensi *turnover* dan *job involvement* pada pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall*. Koefisien determinasi (r *square*) dalam penelitian ini sebesar  0.455 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif *job involvement* terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 45.5%.

**Kata Kunci** : *Job Involvement,* Intensi *Turnover*, dan Pramuniaga.

**Abstract**

*The excellence of the textile industry and products in Java must be used to expand economic development in such a way as independence, justice and prosperity in Indonesia so that it can be achieved. One company that is developing quite rapidly in the city of Yogyakarta, namely Matahari Department Store. Problems that exist in the company today such as the existence of a low job involvement in salespeople that results in a high level of turnover intentions in salespeople. This study aims to determine the relationship between job involvement with turnover intentions in salespeople. The subjects in this study were 82 employees of the Matahari Department Store Lippo and Hartono Mall Yogyakarta. The data collection method uses turnover intention scale and job involvement scale. This study uses product moment correlation analysis to examine the relationship between turnover intention and job involvement. Based on the linearity test results obtained F = 66,666 and p = 0,000 means the relationship between Turnover Intentions and Job Involvement is a linear relationship. From the results of the product moment analysis (Pearson correlation) obtained correlation coefficient (rxy) = -0.675 (p <0.00) which means there is a negative relationship between turnover intention and job involvement in Matahari Department Store salespeople Lippo and Hartono Mall. The coefficient of determination (r square) in this study is 0.455, this shows that the effective contribution of job involvement to turnover intentions is 45.5%.*

***Keywords*** *: Job Involvement, Turnover Intention, and Salespeople.*

**PENDAHULUAN**

Berdasarkan data dari Kementerian Koordinator Perekonomian (2011) mengemukakan bahwa salah satu industri unggulan di koridor Pulau Jawa adalah industri tekstil dan produk tekstil. Industri tekstil disebutkan bahwa banyak menyerap tenaga kerja yaitu sebesar 1,3 juta. Selain itu, industri tekstil dan produk tekstil menyumbang devisa dan produksi nasional. Harapannya setelah beberapa tahun kemudian industri dan produk tekstil akan berkontribusi langsung pada kemajuan dan kesejahteraan ekonomi di Indonesia (Riyardi, dkk, 2015).

Masyarakat yang hidup berada ditengah-tengah perkotaan terbiasa dengan kehadiran berbagai pusat perbelanjaan. Bahkan lokasinya kadang-kadang berada di satu kawasan. Kondisi ini sangat menguntungkan karena masyarakat tinggal memilih gerai mana yang akan dimasukinya. Ritel merupakan mata rantai yang penting dalam proses industri tekstil. Adanya perusahaan ritel sekarang, suatu produk dapat bertemu langsung dengan penggunanya. Kehadiran industri ritel modern pada dasarnya memanfaatkan pola belanja masyarakat terutama kelas menengah ke atas yang tidak mau berdesak-desakan di dalam pasar tradisional yang biasanya kumuh atau tertata tidak rapi (Soliha, 2008).

Ramainya industri ritel Indonesia dengan pembukaan gerai baru yang dilakukan oleh pengusaha asing seperti Makro (Belanda), *Carrefour* (Perancis), dan *Giant* (Malaysia) yang tersebar di kota-kota besar seperti Jakarta, Makassar, Semarang, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, dan kota besar lainnya (Soliha, 2008). Hasil survey menurut AC Nielsen terdapat lima pengecer terbesar yang termasuk dalam kategori ritel modern di Indonesia berdasarkan nilai penjualan yaitu diantaranya adalah Matahari, Ramayana, Makro, *Carrefour*, dan Hero. Konsep yang ditawarkan perusahaan ritel modern beragam seperti supermarket (swalayan), hypermarket, minimarket, *departement store*, dan lain sebagainya.

Bentuk keberhasilan perusahaan ritel salah satunya ditandai dengan kinerja para pramuniaga. Keberadaan pramuniaga sangat penting karena faktor terpenting dalam penentu produktivitas perusahaan. Tanpa pramuniaga tujuan di dalam perusahaan akan sulit dicapai dan berakhir pada tidak mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat (Rismayanti, Musadieq, dan Aini, 2018).

Salah satu perusahaan yang berkembang cukup pesat di Kota Yogyakarta yaitu, Matahari *Department Store*. Matahari *Department Store* merupakan salah satu anak perusahaan dari Lippo *Group* yang sangat mengutamakan tercapainya kinerja pramuniaga lebih baik agar menjadi perusahaan yang semakin diminati oleh konsumen (Purwanti, 2016).

Menurut Karla (2015) kelebihan yang dimiliki perusahaan ini dibandingkan dengan pasar tradisional yaitu mengutamakan dalam pemberian keleluasaan kepada konsumen untuk memilih barang-barang yang diminati dengan berbagai alternatif barang pilihan dari mulai harga, merek, ukuran dan kualitas barang yang dibutuhkan konsumen.

Kartikasari dan Hariyani (2019) mengungkapkan sepanjang tahun 2017 terasa sulit bagi beberapa ritel modern di Indonesia. Akibat kerugian yang terus terjadi menyebabkan perusahaan akhirnya harus menutup gerainya. Dikutip dari Riset HaloMoney.co.id, Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) melansir industri ritel hanya mengantongi pertumbuhan dibawah lima persen sepanjang Januari – Juni 2017. Sepanjang tahun 2017 ada lima brand ritel yang menutup gerainya yaitu Lotus *Departement Store* (PT. Mitra Adi Perkasa), Ramayana (PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk), PT.Matahari *Departement Store* tbk (LPPF), Debenhams (milik PT, Mitra Adi Perkasa Tbk), dan 7 – Eleven (PT. Modern Internasional Tbk). PT. Matahari Departemen Store Tbk (LPPF) juga mengalami penutupan gerai tetapi bukan karena penurunan laba melainkan karena sebagian besar akibat buruknya kinerja perusahaan.

Menurut Simanjuntak dan Rahardja (2013) pelayanan yang baik pramuniaga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap tercapainya tujuan perusahaan cukup besar. Ketika sebuah perusahaan memiliki pramuniaga yang berkualitas artinya perusahaan mendapatkan peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Produktivitas seorang pramuniaga dalam perusahaan yang sebelumnya telah dibangun tentu saja masih dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku pramuniaga. Bentuk perilaku pramuniaga yang dapat merusak tersebut adalah keinginan berpindah (intensi *turnover*) yang berujung pada keputusan pramuniaga untuk meninggalkan pekerjaannya (Dianriasning, 2018).

Ketika seorang pramuniaga melakukan *turnover* maka yang sebelumnya terjadi adalah intensi *turnover*, dengan secara tidak langsung telah membuat berkurangnya tingkat produktivitas di dalam sebuah perusahaan. Selain itu, perusahaan akan mengalami kerugian lain karena diperlukannya biaya tambahan untuk melalukan rekrutmen pramuniaga yang baru. Bahkan beberapa personalia mengalami frustasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring pramuniaga yang baik dan berkualitas namun pada akhirnya sia-sia karena pramuniaga yang baru direkrut tersebut memilih bekerja di tempat lain (Lathifah, 2008).

Menurut Robbins (2003) ada kalanya pergantian karena *turnover* memberikan dampak yang baik untuk kemajuan perusahaan. Terutama untuk pramuniaga yang memiliki kinerja yang rendah. Sebagian besar justru berdampak buruk terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang ada di dalam suatu perusahaan. Intensi *turnover* adalah niat berpindah pekerjaan yang muncul dari dalam diri individu untuk meninggalkan suatu perusahaan baik secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*). Hal ini merupakan pukulan berat bagi perusahaan terlebih lagi dalam hal mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Mobley (1986) berpendapat bahwa intensi *turnover* merupakan keinginan seorang pramuniaga untuk berpindah ke pekerjaan lain yang merupakan gejala awal terjadinya *turnover* di dalam sebuah perusahaan, kemudian sebagai tanda keinginan berhentinya seorang pramuniaga baik secara di sengaja maupun tidak. Jika angka jumlah pramuniaga yang meninggalkan perusahaan tinggi, beban kerja dan lembur untuk pramuniaga yang sudah ada akan meningkat, maka mungkin mengurangi level produktifitas yang berakibat terhadap semangat kerja pramuniaga lain yang rendah dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan sehingga untuk memperoleh produktifitas dan kinerja yang tinggi adalah penting bagi perusahaan untuk memperoleh dukungan dan kontribusi pramuniaga (Tnay, Othman, Siong dan Lim, 2013).

Aspek-aspek intensi *turnover* menurut Mobley (1986) yaitu memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), dan niat untuk keluar (*Intention to Quit*).

Penulis melakukan observasi secara langsung dan wawancara pada tanggal 17 Oktober 2019 di Matahari *Department Store* Lippo kepada personalia kemudian tanggal 1 Desember 2019 di Matahari Hartono *Mall* kepada HRD (*Human Resources Development*) dan 10 (sepuluh) pramuniaga dengan kisaran usia 18-30 tahun. Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall* memiliki dua sebutan untuk pramuniaga yaitu *sales associate* dan *sales promotion girl* sebanyak kurang lebih 70 orang di Lippo Plaza Yogyakarta dan sebanyak kurang lebih 130 orang di Hartono *Mall*. *Sales associate* di Matahari *Department Store* bertugas memegang *brand* dalam Matahari seperti Nevada, Cole, Connextion, dan New Era. SPG (*sales promotion girl*) memegang *brand* luar dari Matahari seperti, Make Over, Cardinal, Lois, Huer, 3Second, dan Yongki Komalad.

Kerugian lain dari intensi *turnover* yang mungkin muncul menurut Pratiwi dan Riyono (2017) adalah perilaku kontra produktif pramuniaga dalam bekerja. Contoh perilaku tersebut diantaranya adalah datang terlambat tanpa merasa bersalah, kurang fokus dalam bekerja, dan menggunakan waktu kerja untuk kegiatan-kegiatan lain seperti bermain game atau mengobrol dengan rekan kerja yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pramuniaga berindikasi memiliki *job involvement* yang rendah. Perilaku kontra produktif tersebut bertolak belakang terhadap aspek-aspek *job involvement* menurut Luthans (2006) yaitu menjadikan pekerjaan sebagai minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menganggap performa sebagai hal penting bagi dirinya dan menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya.

Masalah yang ada di dalam perusahaan saat ini seperti adanya *job involvement* yang rendah pada diri pramuniaga yang mengakibatkan tingginya tingkat intensi *turnover* pada pramuniaga. Akhirnya, dalam situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan setiap pramuniaga akan tanggung jawab, prestasi dan peningkatan harga diri (Faslah, 2010). Adanya *job involvement,* pramuniaga akan merasa berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan serta merasa menjadi bagian yang penting di dalam perusahaan. Pramuniaga tidak serta-merta diposisikan sebagai seseorang yang bertujuan untuk mencari nafkah, tetapi seseorang yang memiliki peran penting bagi kemajuan perusahaan di perusahaan (Archandar, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Chughtai (2008) memfokuskan *job involvement* yang tinggi antara pramuniaga dapat menjadi efektif untuk meningkatkan kedua bentuk kinerja serta akan mendorong sikap yang lebih positif dan perilaku yang baik. Riza, Prohimi, dan Juariyah, (2017) mengungkapkan bahwa memiliki *job involvement* yang rendah pada diri pramuniaga mengakibatkan kurangnya komitmen pramuniaga terhadap perusahaan pada tingkat kinerja yang rendah ditunjukkan oleh pramuniaga. Pramuniaga akan menganggap bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan.

Penelitian *job involvement* yang dilakukan oleh Safitri (2015) dikategorikan menjadi dua yaitu tinggi dan rendah. Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat 123 subjek dengan persentase 55,7% termasuk dalam kategori memiliki *job involvement* rendah dan 98 subjek dengan persentase 44,3% memiliki iklim *job involvement* tinggi.

Hairiah dan Faslah (2017) menyatakan bahwa *job involvement* yang tinggi dapat dilihat dari sejauh mana pramuniaga memihak pekerjaannya. Semakin tinggi *job involvement* semakin tinggi juga tingkat kepedulian karyawan terhadap tugasnya. Hal ini tercermin dari sumbangan ide untuk kemajuan perusahaan, mentaati peraturan perusahaan, dan mendukung kebijakan perusahaan. Namun, *job involvement* yang rendah mencerminkan sikap tidak bersungguh-sungguh melibatkan dirinya pada pekerjaan dan menunjukkan bahwa pekerjaan bukan aspek penting dalam hidupnya. Menurut Faslah (2010) dalam jurnalnya, *job involvement* yang rendah berpengaruh terhadap keinginan berpindah yang tinggi pada karyawan.

Menurut Luthans (2006) *job involvement* adalah keterlibatan secara mental dan emosional pramuniaga dalam situasi berkelompok di sebuah perusahaan untuk memberikan kontribusi kepada tujuan dan berbagai tanggung jawab pencapaian di perusahaan. *Job involvement* akan terjadi apabila pramuniaga dari sebuah perusahaan menempatkan dirinya mulai dari peran secara fisik, kognitif, dan emosional ketika bekerja.

Aspek-aspek *job involvement* menurut Luthans (2006) yaitu menjadikan pekerjaan sebagai minat utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menganggap performa sebagai hal penting bagi dirinya, dan menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya.

Menurut Ivancevick (2005) *job involvement* memiliki arti yang berbeda bagi tiap-tiap perusahaan yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) yang dilakukan pada 7.939 pramuniaga di 36 perusahaan yang mengemukakan bahwa *job involvement* berhubungan dengan hasil kinerja pramuniaga, meningkatkan kepuasan pelanggan, profitabilitas, produktivitas pramuniaga, dan menurunkan tingkat *turnover* pada pramuniaga. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *job involvement* yang lebih tinggi dapat berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan, kurangnya absensi, *turnover*, kesuksesan, dan komitmen perusahaan (Kanungo, 1982).

**METODE**

Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel dependent dan variabel independent. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah intensi *turnover* sedangkan variabel independent dalam penelitian ini adalah *job involvement*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang dalam menjawab pernyataan-pernyataan subjek diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadap isi pernyataan (Azwar, 2015). Skala psikologis yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu Skala Intensi *Turnover* dan Skala Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*).

Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah Pramuniaga Matahari *Mall Department Store* Lippo dan Hartono *Mall* dengan kisaran usia 18-30 tahun, dan memiliki kontrak kerja minimal 1 tahun dan maksimal 2 tahun.

Pramuniaga sebagai salah satu karyawan yang selalu berhubungan langsung dengan konsumen menjadi bentuk pusat perhatian bagi standar pelayanan perusahaan yang bergerak di bidang ritel. Pramuniaga merupakan aspek yang penting dalam pelayanan *booth*, karena pramuniaga merupakan penghubung antara perusahaan atau *booth* dengan konsumen (Nisaq, 2017). Peneliti memilih subjek berupa pramuniaga Matahari *Mall* *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall* dikarenakan pada wawancara awal peneliti menggunakan subjek di lokasi tersebut dan diperoleh hasil 5 pramuniaga menunjukkan memiliki intensi *turnover* yang tinggi.

 Pramuniaga yang memiliki kontrak kerja minimal 1 tahun dan maksimal 2 tahun. Mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan. Menurut laporan statistik Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat, para pegawai hanya betah bertahan di tempat kerjanya selama 1,5 tahun. Setelah itu, banyak pegawai hebat yang memilih keluar dan mencari peluang di tempat kerja lain.

 Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan pada tanggal 6 hingga 14 Desember 2019 terhadap 30 pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall*, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada skala intensi *turnover* bergerak antara 0,265 – 0,671. Berdasarkan hasil ini, terdapat 5 aitem yang belum memenuhi kriteria rix ≥ 0,25 yang kemudian digugurkan. Reliabilitas skala dalam penelitian diuji menggunakan prosedur *Alpha Cronbach’s* dengan koefisien reliabilitas *alpha* (α) sebesar 0,896 dengan jumlah aitem sebanyak 25 aitem.

 Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan pada tanggal 6 hingga 14 Desember 2019 terhadap 30 pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall*, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada skala *job involvement* bergerak antara 0,227 - 0,861. Berdasarkan hasil ini, terdapat 5 aitem yang belum memenuhi kriteria rix ≥ 0,25 yang kemudian digugurkan. Uji coba Skala *Job Involvement* menggunakan *Alpha Crohnbach* diperoleh koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,874 dengan jumlah aitem sebanyak 27 aitem. Dengan demikian Skala *Job Involvement* merupakan pengukuran yang reliabel.

Dalam hal ini, penulis melakukan uji coba dengan jumlah sampel sebanyak 30 pramuniaga yang berbeda dengan subjek penelitian. Uji reliabilitas dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Reliabilitas data digunakan untuk mengetahui suatu tes dalam mengukur gejala yang sama pada waktu dan kesempatan yang berbeda. Koefisien reliabilitas (rxx) berada dalam rentang angka dari 0.00 sampai dengan 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (rxx) yang mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel dan sebaliknya semakin rendah koefisien reliabilitas (rxx) yang mendekati angka 0.00 berarti pengukuran semakin tidak reliabel.

 Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program analisis data dan metode dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach’s*.

 Hasil uji coba validitas untuk variabel intensi *turnover* yang tampak pada tabel output Item-Total Statistics bahwa dari 30 pernyataan yang tidak valid setelah uji coba yaitu terdiri dari nomor aitem 2, 11, 14, 29, dan 30. Sedangkan sisa pernyataan sebanyak 25 dikatakan valid dan siap digunakan untuk penelitian.

 Untuk hasil uji coba validitas variabel *job involvement,* yang tampak pada tabel output Item-Total Statistics bahwa dari 32 pernyataan yang tidak valid setelah uji coba yaitu terdiri dari nomor aitem 7, 8, 16, 19, dan 31. Sedangkan sisa pernyataan sebanyak 27 dikatakan valid dan siap digunakan untuk penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan kategorisasian pada dua variabel penelitian.Kategori data dalam penelitian menurut Azwar (2015) digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara benjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Peneliti melakukan kategorisasi Skala Intensi *Turnover* dan Skala *Job Involvement* berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi hipotetik dengan mengelompokkan menjadi lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

 Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Intensi Turnover* menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi sebesar 4 % (2 subjek), tinggi sebesar 33 % (17 subjek), sedang sebesar 27 % (14 subjek), rendah sebesar 25 % (13 subjek) dan sangat rendah sebesar 11 % (6 subjek) sehingga dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar subjek memiliki Intensi *Turnover* dalam kategori sedang ke tinggi.

 Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Job Involvement* menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi sebesar 13 % (7 subjek), tinggi sebesar 10 % (5 subjek), sedang sebesar 31 % (16 subjek), rendah sebesar 23 % (12 subjek) dan sangat rendah sebesar 23 % (12 subjek) sehingga dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar subjek mendapat *job involvement* dalam kategori sedang ke rendah.

Sebelum melakukan uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis korelasi product moment, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu melakukan uji normalitas dan uji linearitas (Hadi, 2015).

1. **Uji Normalitas**

Kaidah untuk uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov ≤ 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti didtribusi normal (Noor, 2017).

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel Intensi *Turnover* diperoleh KS-Z = 0.123 dengan p = 0.049 dan variabel *Job Involvement* diperoleh KS-Z = 0.085 dengan p = 0.200. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel Intensi *Turnover* terdistribusi secara tidak normal dan variabel *Job Involvement* terdistribusi secara normal.

 Menurut Hadi (2015) bahwa normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut dijelaskan, ketika subjek penelitian dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka data dikatakan terdistribusi normal. Nurudin, Mara, dan Kusnandar (2014) juga menyatakan apabila jumlah subjek di atas 30 (N ≥ 30), maka data tetap terdistribusi normal apapun bentuk awal distribusinya. Maka dari itu variabel *Intensi Turnover* dan variabel *Job Involvement* dapat digunakan pada langkah berikutnya, yaitu uji linearitas dan uji hipotesis, karena jumlah subjek dalam penelitian ini adalah N = 52 (N ≥ 30).

1. **Uji Linieritas**

 Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antar variabel dependent dan independent linier atau tidak. Pedoman yang digunakan adalah jika p < 0,050 berarti kedua variabel ada hubungan yang linier dan apabila nilai p ≥ 0,050 berarti kedua variabel bukan hubungan yang linier (Hadi, 2015). Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh F = 66.666 dan p = 0.000 berarti hubungan antara Intensi *Turnover* dengan *Job Involvement* merupakan hubungan yang linier.

1. **Uji Hipotesis**

Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p = < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila p ≥ 0.050 berarti tidak ada korelasi.

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0.675 (p < 0,00) yang berarti ada hubungan negatif antara intensi *turnover* dan *job involvement* pada pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall*. Hal tersebut menunjukan, bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya koefisien determinasi (r *square*) dalam penelitian ini sebesar 0.455 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif *job involvement* terhadap intensi turnover adalah sebesar 45.5% dan sisanya 54.5% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Utomo (2018) *Job involvement* merupakan tingkatan sejauh mana keterlibatan pramuniaga meleburkan diri dalam pekerjaan dan menganggap pekerjaan berarti dalam kehidupannya serta melakukan pekerjaan dengan baik ditempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga dirinya. Keterlibatan pramuniaga juga dapat dilihat dari bagaimana keterlibatan kerja pramuniaga dalam suatu perusahaan, apakah pramuniaga tersebut memiliki keterlibatan kerja yang tinggi atau pramuniaga memiliki keterlibatan kerja yang rendah.

Menurut Luthans (2006) *job involvement* adalah keterlibatan secara mental dan emosional pramuniaga dalam situasi berkelompok di sebuah perusahaan untuk memberikan kontribusi kepada tujuan dan berbagai tanggung jawab pencapaian di perusahaan. *Job involvement* akan terjadi apabila pramuniaga dari sebuah perusahaan menempatkan dirinya mulai dari peran secara fisik, kognitif, dan emosional ketika bekerja.

Mobley (1986) berpendapat bahwa intensi *turnover* merupakan keinginan pramuniaga untuk berpindah ke pekerjaan lain yang merupakan gejala awal terjadinya *turnover* di dalam sebuah perusahaan, kemudian sebagai tanda keinginan berhentinya sesubjek pramuniaga baik secara di sengaja maupun tidak. Menurut Sun (2011) bahwa intensi *turnover* adalah keinginan pramuniaga secara sadar ataupun sengaja untuk meninggalkan suatu perusahaan.

Secara empiris dapat disimpulkan bahwa *job involvement* memiliki hubungan negatif pada intensi turnover. Penelitian yang dilakukan oleh Blau dan Boal (1989) mengemukakan bahwa *job involvement* memiliki hubungan negatif terhadap intensi turnover. Jika pramuniaga memiliki job involvement yang tinggi, maka intensi turnover rendah, sebaliknya jika pramuniaga memiliki job involvement yang rendah, maka intensi turnover pramuniaga tinggi.

Kanungo (1982) mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah sikap utama yang mengacu pada identifikasi psikologis oleh pramuniaga terhadap pekerjaannya, di mana pramuniaga merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu pramuniaga yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, melihat keberhasilan mereka di tempat kerja sebagai indikasi kesuksesan dalam hidup secara keseluruhan. Sebaliknya pramuniaga yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah, merasa bahwa hidup mereka dipisahkan dari pekerjaan dan hal-hal lainnya yang jauh lebih penting dari pekerjaan mereka. Artinya ketika keterlibatan kerja yang dirasakan pramuniaga kurang, hal tersebut dapat memicu keinginan pramuniaga untuk meninggalkan pekerjaanya dan mencari pekerjaan di tempat lain.

**KESIMPULAN**

Yogyakarta merupakan salah satu kota besar yang memiliki berbagai macam fasilitas belanja modern seperti minimarket, supermarket, department store, atau toko serba ada yang menciptakan lingkungan belanja yang nyaman. Yogyakarta memiliki masyarakat yang tingkat konsumsinya terus berkembang, hal tersebut tentunya disadari oleh banyak usaha ritel modern. Perkembangan ritel di Kota Yogyakarta berkembang dengan pesat, hal ini dapat diketahui oleh menjamurnya usaha ritel dari yang berskala kecil hingga yang besar seperti department store (Hamuda, 2017).

Menurut Hamuda (2017) salah satu ritel modern yang berkembang di Kota Yogyakarta adalah Matahari *Department Store*. Matahari *Department Store* adalah salah satu anak perusahaan dari Lippo Group yang merupakan salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Yogyakarta, ini disebabkan karena pasarnya adalah masyarakat dengan segmen menengah. Citra perusahaan sebagai retailer produk sandang juga sudah dikenal baik oleh masyarakat dan produk yang dijual pun berkualitas baik dan mengikuti tren yang sedang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara *job involvement* dengan intensi *turnover* pada pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall*, artinya hipotesis yang peneliti ajukan diterima. Hal itu ditunjukkan dengan koefisien korelasi (rxy) = -0.675 (p < 0,00) dengan (r *square*) dalam penelitian ini sebesar 0.455 artinya menunjukkan bahwa sumbangan efektif *job involvement* terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 45.5% dan sisanya 54.5% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Subjek penelitian memiliki intensi *turnover* pada kategori sangat tinggi sebesar 4 % (2 subjek), tinggi sebesar 33 % (17 subjek), sedang sebesar 27 % (14 subjek), rendah sebesar 25 % (13 subjek) dan sangat rendah sebesar 11 % (6 subjek) sehingga dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar subjek memiliki Intensi *Turnover* dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Job Involvement* menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi sebesar 13 % (7 subjek), tinggi sebesar 10 % (5 subjek), sedang sebesar 31 % (16 subjek), rendah sebesar 23 % (12 subjek) dan sangat rendah sebesar 23 % (12 subjek) sehingga dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar subjek mendapat *job involvement* dalam kategori rendah.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management, 15* (1), 115-127.

Chughtai, A.A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior. *Business, 1* (1), 169-183.

Dianriasning, E. (2018). Perbedaan intensi *turnover* ditinjau dari masa kerja dengan mengendalikan *adversity quotient* di Perusahaan “X”. *Jurnal Psikologi Ilmiah, 10* (2), 123-133.

Faslah, R. (2010). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. *EconoSains, VIII* (2), 146-151.

Hadi, S. (2015). *Statistika.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hairah, L., & Faslah, R. (2017). The influence of job involvement and job satisfaction toward turnover intention on employees of PT. Global Nikel Multiguna Tangerang. *Jurnal Ilmiah Econosains, 15* (1), 140-165.

Hamuda, D.D. (2017). Pengaruh lokasi, harga, dan kualitas pelayanan terhadap keputusan berbelanja di Matahari *Department Store* Jawa *Mall* Semarang. *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE, 7* (1), 1-10.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology. 87*(2), 268-279.

Karla, E. (2015). Analisis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada Matahari *Department Store* Kramat Jati. *UG Jurnal, 9* (9), 1-3.

Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67* (3), 341-349.

Kartikasari., & Hariyani, D.S. (2019). Ketepatan model prediksi *financial distress* pada perusahaan ritel di Indonesia. *Jurnal Nusamba, 4* (2), 117-127.

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. (2011). *Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Indonesia*. Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Latifah, I. 2008. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia). Tesis Universitas Diponegoro: Semarang.

Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi edisi Bahasa Indonesia.* Yogyakarta : Andi.

Mobley, W.H. (1986). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62*, (2), 237-240.

Nisaq, Z.A.F. (2017). Analisis pengaruh sikap pramuniaga, profesionalisme pramuniaga, dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen di Alfamart Katang Kediri. *Simki-ekonomic, 3* (01), 1-10.

Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah.* Jakarta: Kencana.

Pratiwi, V.R., & Riyono, B. (2017). Peran ketidakpuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan dengan stabilitas Anchor sebagai moderator. *GADJAH MADA JOURNAL OF PSYCHOLOGY, 3* (1), 45-58.

Purwanti, S.A. (2016). Pengaruh kepemimpinan *HR Supervisior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store Mall* Lembuswana Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis, 4* (2), 356-370.

Rismayanti, R.D., Musadieq, M.A., & Aini, E.K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB), 61* (2), 127-136.

Riyardi, A., Setiaji, B., Hasmarini, M.I., Triyono., & Setyowati, E. (2015). Analisis pertumbuhan industri tekstil dan produk testil di berbagai Provinsi di Pulau Jawa. *Univesity Research Colloquium, 5*, 16-25. Diakses dari [https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/5138/2.pdf?sequence=1danisAllowed=y](https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/5138/2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Riza, F.A., Prohimi, A.H.A., & Juariah, L. (2017). Pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOBIS – Ekonomi Bisnis, 22* (1), 58 – 66.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat : Jakarta.

Safitri, M. (2015). Keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada dosen di Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 4* (2), 83-89.

Simanjuntak, N., & Rahardja, E. (2013). Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *Jurnal management, 2* (3), 1 – 10.

Soliha, E. (2008). Analisis industri ritel di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 15* (2), 128-143.

Sun, K.S. (2011). The turnover intention for construction engineers. *Journal of Marine Science and Technology, 19* (5), 550-556.

Tnay, E., Othman, A.E.A., Siong, Heng Chin., & Lim, Sheilla Lim Omar. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 97*, 201-208.

Utomo, F. (2018). Pengaruh *Job Involvement* dan *Social Support* Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan Manufaktur Peralatan Rumah Tangga di Surabaya. *AGORA, 6* (2), 1-5.