ABSTRAK
Kertelibatan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Perputaran Tenaga Kerja (Survey Pada Konveksi Boneka Buana Manunggal Jaya , Cimahi)",

Tickha Betyana

Abstrak : Kondisi persaingan saat ini semakin ketat dan tidak ada habisnya dalam upaya untuk meningkatkan Sumber Daya Alam. Konveksi boneka Buana Manunggal Jaya di Cimahi, Rendahnya Kertelibatan Kerja serta masih tingginya tingkat Perputaran Tenaga Kerja dan masih minim nya Komiten karyawan dalam melakukan persaingan pada bisnisnya untuk menunjukan kelebihan atau keunggulan yang ada pada dirinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kertelibatan kerja, komitmen karyawan, perputaran tenaga kerja dan mengetahui besarnya pengaruh kertelibatan kerja dan komitmen karyawan terhadap perputaran tenaga kerja pada konveksi boneka di cimahi.

Metode penarikan sample yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yang terdri dari 32 responden. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linier berganda. Analisis korelasi *product moment*, dan koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh Kertelibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Perputaran Tenaga Kerja.

Hasil penelitian berdasarkan uji korelasi menunjukan bahwa Kertelibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Perputaran Tenaga Kerja dan Komitmen Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Perputaran Tenaga Kerja dan secara simultan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kertelibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perputaran Tenaga Kerja

Kata Kunci : Kertelibatan Kerja, Komitmen Karyawan dan Perputaran Tenaga Kerja

Abstract : *The current competition conditions increasingly stringent and have no end in an effort to improve Natural Resources. Convection doll Manunggal Jaya Buana in Cimahi, Low Job Involmeny and the high level of turnover is still minimal Labor and its Commitment employees in conducting the competition in her business to show the advantages or superiority in him.*

This study aims to analyze kertelibatan work, commitment to employees, labor turnover and determine the influence of kertelibatan work and commitment of employees to the labor turnover in the convection doll in cimahi.

The method by which the samples is saturated or census sampling terdri of 32 respondents. The method of analysis in this research using descriptive analysis and verification which is composed of multiple linear regression analysis. Product moment correlation analysis, and the coefficient of determination used to quantify the size of Job Involment and Organizational Commitment Against Labor TurnOver.

The results based on correlation test showed that the Work partially Job Involment significant effect on turnover of Labor and Employee Commitment has a significant influence on the turnover of Labor and simultaneously that there is significant influence between the variables Job Involment and Organizational Commitment to Workforce Turnover.

Keywords : Job Involment, Employee Commitment, TurnOver

I. Latar Belakang

Buana Manunggal Jaya merupakan nama dari sebuah peusahaan atau konveksi bergerak di bidang produksi boneka. Perusahaan ini memproduksi boneka setiap harinya mencapai ratusan buah, biasanya terdiri dari mainan anak-anak yang menyerupai binatang, tokoh film kartun atau film animasi dan sebagainya atau sesuai dengan kebutuhan pesanan pelanggan. Harga yang ditawarkan pun tidaklah terlalu tinggi, untuk kualitas bahannya pun juga tidak mengecawakan.

Perkembangan industri salah satunya di bidang konveksi saat ini sangat pesat, banyak sekali konveksi bermunculan dikarenakan bertambahnya minat konsumen terhadap boneka yang dapat dipesan sesuai dengan keinginan konsumen. Melihat kondisi ini sebuah perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan nya agar dapat memiliki nilai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Namun kesejahteraan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan menjadi salah satu alasan bagi karyawan bisa bertahan di perusahaan tersebut.

Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi boneka/ konveksi / berlokasi di Jalan Sindang Sari No. 64 Kota Cimahi

Perusahaan ini menekuni bidang usaha konveksi sejak tahun 1997 dan telah memiliki berbagai pelanggan baik itu secara personal, ataupun grosir. Namun sebagian besar pelanggan disini yaitu Toko – Toko Boneka yang tersebar baik itu di daerah cimahi, bandung raya ataupun luar kota. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang memadai untuk kelangsungan produksi di perusahaan ini.

Berikut data karyawan yang ada di Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi selama periode 2011-2015.

Data Karyawan Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi

Periode 2011 -2015

Periode (Tahun)	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Keluar		Jumlah Pegawai Masuk
		Dipecat	Keinginan Sendiri	
2011	26	1	3	8
2012	32	2	5	13
2013	36	1	4	9
2014	39	1	6	10
2015	32	2	7	2

Sumber : Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*emlpoyee's turnover)* dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention)*. Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Witasari, 2009).

Intensi keluar (*turnover intention)* diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah

mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan (Witasari, 2009).

Turnover intention harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Suartana, 2000, dalam Toly, 2001). Saat ini, tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah yang serius bagi perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001).

II. Identifikasi dan Rumusan Masalah

2.1 Identifikasi Masalah

1. Banyak nya karyawan yang tidak betah pada Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi sehingga mengindikasikan adanya kecenderungan TurnOver yang tinggi.
2. Rendahnya tingkat Kepedulian karyawan pada pekerjaan nya, kondisi ini menggambarkan kertelibatan kerja yang rendah.
3. Rendah nya keinginan dari karyawan untuk tetap menjadi karyawan di Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi, kondisi ini mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi.

2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran kertelibatan kerja pada Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi.
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi.
3. Bagaimana gambaran Perputaran Tenaga Kerja pada Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh Kertelibatan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Perputaran Tenaga Kerja Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi.

III. Maksud dan Tujuan Penelitian

3.1 Maksud Penelitian

Maksud Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kertelibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap perputaran tenaga kerja.

3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Kertelibatan Kerja pada Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi.
2. Untuk mengetahui gambaran tentang Komitmen Karyawan pada Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi.
3. Umtuk mengetahui gambaran tentang Perputaran Tenaga Kerja pada Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kertelibatan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Perputaran Tenaga Kerja pada Konveksi Buana Manunggal Jaya Kota Cimahi.

IV. Kegunaan Penelitian

4.1 Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian ini merupakan pengalaman berharga dimana penulis dapat menambah wawasan dan memperkaya ilmu mengenai implikasi kertelibatan kerja dan komitmen Karyawan terhadap perputaran tenaga kerja melalui pembelajaran kuliah dan tentu saja pada penelitian ini.

4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mendapatkan pengetahuandan sebagai bahan pertimbangan lainnya yang mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

V. Objek Penelitian

Pengertian dari objek penelitian menurut Sugiyono (2011:32) adalah sebagai berikut :

> "Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan"

Adapun pengertian objek penelitian menurut Umar Husein (2005:303) adalah sebagai berikut:

> "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Dalam penelitian ini variabel bebas dan terikat adalah sebagai berikut:

1) Variabel Independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel dependen (terikat). Dan variabel bebas yang diteliti adalah Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja.
2) Variabel Dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dan variabel terikat yang diteliti adalah Perputaran Tenaga Kerja.

VI. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini peneliti ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel Kertelibatan Kerja (X_1), Komitmen Karyawan (X_2) dan Perputaran Tenaga Kerja (Y). Untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel tersebut, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden.

Berdasarkan deskripsi atas indikator-indikator dari masing-masing variabel, maka langkah selanjutnya adalah menentukan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada presentase skor total terhadap skor maksimum, dimana skor maksimum diperoleh hasil perkalian antara jumlah responden dengan bobot maksimum yaitu 32 x 5 = 160. Adapun pengklasifikasikan persentase skor jawaban responden mengacu pada kriteria yang digunakan oleh Suharsimi Arikunto (2006: 246), yaitu 76%-100% masuk dalam kriteria baik, 56%-75% cukup baik, 40%-55% kurang baik dan < 40% masuk kedalam kriteria tidak baik.

VII. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini peneliti ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel Kertelibatan Kerja (X_1), Komitmen Karyawan (X_2) dan Perputaran Tenaga Kerja (Y). Untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel tersebut, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden.

Berdasarkan deskripsi atas indikator-indikator dari masing-masing variabel, maka langkah selanjutnya adalah menentukan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada presentase skor total terhadap skor maksimum, dimana skor maksimum diperoleh hasil perkalian antara jumlah responden dengan bobot maksimum yaitu 32 x 5 = 160. Adapun pengklasifikasikan persentase skor jawaban responden mengacu pada kriteria yang digunakan oleh Suharsimi Arikunto (2006: 246), yaitu 76%-100% masuk dalam kriteria baik, 56%-75% cukup baik, 40%-55% kurang baik dan < 40% masuk kedalam kriteria tidak baik. Adapun rekapitulasi hasil jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian akan dijelaskan berikut ini:

7.1 Analisis Deskriptif Keterlibatan kerja

Kertelibatan Kerja pada Konveksi Boneka "Buana Manunggal Jaya" akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner.

Kertelibatan Kerja diukur menggunakan 3 (Tiga) indikator yaitu : Tingkat kepedulian, tingkat perasaan pekerjaan, tingkat keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan.

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Keterlibatan kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kepedulian	160	320	50	Kurang Baik
2.	Perasaan terikat	166	320	51,9	Kurang Baik
3.	Keyakinan yang kuat	158	320	49,4	Kurang Baik
Jumlah		**484**	**960**	**Kurang Baik**	
Skor Total		**484/660 = 50,4 %**			

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaannya dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya, yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka (Simamora,1996).

Disinilah peran dari perusahaan untuk membuat seluruh karyawannya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan nyaman berada dilingkungan kerjanya sehingga perusahaan harus memperhatikan dan menjaga kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) sehingga membantu menumbuhkan keinginan dari masing-masing karyawan untuk tetap bertahan diperusahaan. Ketika karyawan memilih untuk bertahan diperusahaan, hal ini berarti karyawan memiliki rasa puas akan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya. Kepuasan kerja ini diharapkan sebagai ungkapan yang baik dan positif yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dan karyawan dengan sendirinya merasa terikat (*engaged*) dengan perusahaan sehingga membantu mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

7.2 Analisis Deskriptif Komitmen karyawan sebagai Variabel X_2

Komitmen Karyawan diukur menggunakan 3 (Tiga) indikator yaitu : Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota, Keinginan berusaha keras, Penerimaan nilai organisasi. Dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan.

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Komitmen karyawan

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Keinginan kuat tetap sebagai anggota	180	320	56,3	Cukup Baik
2.	Keinginan berusaha keras	174	320	54,4	Cukup Baik
3.	Penerimaan nilai organisasi	176	320	55	Cukup Baik
Jumlah		**530**	**960**	**Cukup Baik**	
Skor Total		**530/960 = 55,2 %**			

Sumber :Kuesioner (data diolah), 2016

Dapat diketahui Skor Total 180/320 = 56,3% yang menunjukkan indikator keinginan kuat sebagai anggota pada variabel komitmen karyawan di Konveksi Boneka Buana Manunggal Jaya berada pada tingkat cukup baik.

7.3 Analisis Deskriptif Perputaran tenaga kerja sebagai Variabel Y

Perputaran Tenaga Kerja diukur menggunakan 3 (Tiga) indikator yaitu : Membandingkan pekerja lain, Mencari alternatif lain, Membuat keputusan untuk bertahan atau keluar. Dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan.

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Perputaran tenaga kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Mencari alternative pekerjaan	91	160	56,9	Cukup Baik
2.	Membandingkan pekerjaan	169	320	52,8	Cukup Baik
3.	Mengevaluasi	82	160	51,3	Kurang Baik
4.	Membuat keputusan untuk bertahan	165	320	51,6	Kurang Baik
Jumlah		**507**	**960**	**Cukup Baik**	
Skor Total		**507/960 = 52,8%**			

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

VIII. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

8.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Keterlibatan kerja dan Komitmen karyawan terhadap Perputaran tenaga kerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan

komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows.*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.232	1.512		1.476	.151
	Keterlibatan kerja	.408	.198	.393	2.065	.048
	Komitmen karyawan	.378	.177	.405	2.131	.042

a. Dependent Variable: Perputaran tenaga kerja

8.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Korelasi Secara Parsial antara Keterlibatan kerja dengan Perputaran tenaga kerja
2) Korelasi Secara Parsial antara Komitmen karyawan dengan Perputaran tenaga kerja.

8.3 Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabeltidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.232	1.512		1.476	.151			
	Keterlibatan kerja	.408	.198	.393	2.065	.048	.702	.358	.254
	Komitmen karyawan	.378	.177	.405	2.131	.042	.705	.368	.262

a. Dependent Variable: Perputaran tenaga kerja

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Keterlibatan kerja (X1) = 0,393 x 0,702 = 0,28 atau 28%
2. Komitmen karyawan (X2) = 0,405 x 0,705 = 0,29 atau 29%

IX. Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Perputaran tenaga kerja secara parsial dan Komitmen karyawan terhadap Perputaran tenaga kerja secara parsial.

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H_0ditolak, H_1 diterima.

b.jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian Keterlibatan kerja terhadap Perputaran tenaga kerja

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Keterlibatan kerja terhadap Variabel Perputaran tenaga kerja.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Keterlibatan kerja terhadap Variabel Perputaran tenaga kerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Perputaran tenaga kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.232	1.512		1.476	.151
Keterlibatan kerja	.408	.198	.393	2.065	.048

Komitmen karyawan	.378	.177	.405	2.131	.042

a . Dependent Variable: Perputaran tenaga kerja

2) Pengujian Komitmen karyawan terhadap Perputaran tenaga kerja

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Komitmen karyawan terhadap Variabel Perputaran tenaga kerja.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Komitmen karyawan terhadap Variabel Perputaran tenaga kerja.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a) Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F\ hitung = \frac{Jk_{regresi}/K}{Jk_{residu} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana:

Jkresidu = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

b) Hipotesis

H_0: $\beta_1\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Variabel X_1 (Keterlibatan kerja) dan Variabel X_2 (Komitmen karyawan) Terhadap Variabel Y (Perputaran tenaga kerja).

H_1 : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Variabel X_1 (Keterlibatan kerja) dan Variabel X_2 (Komitmen karyawan) Terhadap Variabel Y (Perputaran tenaga kerja).

c) Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

XII. Kesimpulan

1. Keterlibatan kerja yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu kepedulian, perasaan terikat dan keyakinan yang kuat. Indikator perasaan terikat memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori kurang baik, sedangkan kepedulian memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik. Oleh karena itu keterlibatan kerja di Konveksi Buana Manunggal Jaya yang masih harus dibenahi dan bisa lebih diterapkan.
2. Komitmen karyawan yang ada di Konveksi Buana Manunggal Jayaberada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan

berusaha keras, dan penerimaan nilai organisasi. Indikator keinginan kuat tetap sebagai anggota yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator keinginan berusaha keras memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik.. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik, maka dari itu komitmen kerja ini harus mampu dipertahankan oleh perusahaan dan lebih ditingkatkan

3. Dari 4 indikator perputaran tenaga kerja, yaitu mencari alternatif pekerjaan, membandingkan pekerjaan, mengevaluasi, dan membuat keputusan untuk bertahan. Indikator mencari alternatif pekerjaan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator mengevaluasi memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk perputaran tenaga kerja masuk ke dalam kategori cukup baik sehingga perlu dilakukan evaluasi dalam penerapannya.
4. Secara parsial dan simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara keterlibatan kerja dan komitmen karyawan terhadap perputaran tenaga kerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari keterlibatan kerja dan komitmen karyawan terhadap perputaran tenaga kerja di Konveksi Buana Manunggal Jaya.

XIII. Saran

1. Pada Variabel keterlibatan kerja terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu kepedulian, perasaan terikat dan keyakinan yang kuat masih berjalan kurang baik di Konveksi Buana Manunggal Jaya. Oleh karena itu diharapkan pemilik usaha harus mampu menggandeng setiap karyawan agar lebih bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan peduli terhadap pekerjaan rekan kerja. Selain itu pemilik usaha juga harus mampu memastikan karyawan tidak tertekan dalam bekerja.
2. Komitmen karyawan di Konveksi Buana Manunggal Jaya masih berjalan cukup baik. Oleh karena itu pemilik usaha harus lebih memperhatikan keinginan dan harapan karyawan agar karyawan bisa lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan kenyamanan dan keamanan yang diberikan akan membuat karyawan mampu bertahan di perusahaan.
3. Pada variable Perputaran tenaga kerja terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu mengevaluasi, membuat keputusan untuk bertahan msh berjalan kurang baik.. Namun terdapat hal yang disarankan kepada pihak perusahaan yaitu bisa menukar job desk pekerjaan dari setiap karyawan agar menjaga karyawan yang ada tidak jenuh dalam bekerja. Selain itu dengan hal tersebut bisa mengembangkan setiap potensi karyawan yang ada di perusahaan.

4. Pengaruh antaraketerlibatan kerja dan komitmen karyawan terhadap perputaran tenaga kerja di Konveksi Buana Manunggal Jaya bisa dibilang baik, pada kondisi ini seharusnya bisa dimanfaatkan perusahaan untuk lebih mampu menerapkan keterlibatan kerja dan komitmen karyawan yang baik pada perusahaan tersebut agar terciptanya perputaran tenaga kerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

XIV. Daftar Pustaka

Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. Journal of Phsychology, 72: 382-386.

Adolfina, Analisis keterkaitan antara kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan kerja individu, Universitas Sam Ratulangi Manado, Jurnal EMBA,Vol.2, No.3, ISSN 2303 – 1174, 2014.

Andini, Rita, 2006, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, Magister Management, Universitas Diponegoro Semarang.

Aprilia, N. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keperilaku Etis Terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen, 5(1.)*

Ben-Bakr, Kaled, Id Al-Shammari, Omar J. & Jyoti P. (1994). Organizational commitment, satisfaction and turnover in Saudi Organizations: A predictive Study, *Journal of Socio-Economics (Winter)*, 23(4), pp. 449-456.

Billingsley, B. S., & Cross, L. H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *The Journal of Special Education, 25,* 453–471.

Bhuian, SN dan Islam, MS., 1996., Continuance Commitment And Extrinsic Job Satisfaction Among A Novel Multicultural Expatriate Work Force., Mid *Atlantic Journal of. Business., Vo; 32 No. 1, p, 35-46.*

Dessler, G, 1992, Manajemen Personalia, 3rd, Erlangga, Jakarta.

Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. (1999). Motivational Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. (1999).

Elizur, D., Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *InternationalJournal of Manpower*, 22(7), pp. 593-599.

Handaru Agung Wahyu, Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT. JAMSOSTEK", Jurnal Riset Manjemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol.3, No.1, Fakultas EkonomiUniversitas Negeri Jakarta, 2012.

Jimad,Habibullah, 2011, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover, Jurnal Bisnis & Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandarlampung Volume 7 No.2 155-163.

Johson, M.W., Vandaranjan, P.R., Futrell, C.M., Sager, J., 1987. The Relationship Between Organizational Commitment, Job satisfaction, and Turnover Among New sales People**.** Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol 7: 29-38.

Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.

Mathieu. J.E.. & Kohler. S. S. (1990). A test of the interactive effects of organizational commitment and job involment on various types of absence, *Journal of Vocational Behavior, 36, 33-44.*

Porter, L.W.; Steers, R.M.; Mowday, R.T.; & Boulian, P.V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59, 603-609.

Retrieved February 8, 2014, from http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/employeeturnover-retention.aspx.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge 2008. Perilaku Organisasi, Edisi 12,Salembaga Empat, Jakarta.

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasinya*. Bandung : Fakultas Ekonomi UNIKOM.

Umi, Narimawati., Linna, Ismawati., & Sri Dewi, Anggadini. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Genesis.

Wibowo, 201. Manajemen Kinerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Turnover Intention(Studi Empiris pada Novarel semarang). Tesis. UNDIP.

Wursanto.2005.Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Penerbit: Andi, Yogyakarta.

Yuwalliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetit* Dosen UNISULA semarang. EKOBIS.Vol 7. No 2. Hal 241-256.