

**PENGARUH MEANING OF HUMAN RESOURCES WORK TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN PERUSAHAAN JASA PENGIRIMAN MINYAK**

**Rahma Widya, Deasy Aseanty**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti**

**e-mail : widya\_rhm@yahoo.com, deasy.aseanty@trisakti.ac.id**

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Meaning Of Human Resources Work terhadap Turnover Intention yang di mediasi oleh Job Satisfaction pada Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 responden dengan menggunakan metode penarikan sampel purposive sampling dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode structural equation model (SEM) dengan bantuan software AMOS. Hasil dari penelitian ini mendukung seluruh hipotesis mengenai Meaning Of Human Resources Work, Turnover Intention dan Job Satisfaction. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajer sumber daya manusia bagaimana cara untuk menurunkan angka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.*

**Kata kunci:** *Meaning Of Human Resources Work, Turnover Intention, Job Satisfaction.*

**PENDAHULUAN**

Situasi perekonomian Indonesia saat ini sedang menghadapi tantangan yang tidak mudah yaitu Indonesia harus berhadapan dengan kesepakatan Masyarakat Ekonomi Asean yang akan semakin menembus pasar Indonesia. Hal ini dapat menjadi negatif apabila tidak diantisipasi dengan baik. Selain hal itu ekonomi Indonesia juga sedang mengalami transisi ekonomi era digital. Mengenai hal tersebut, sumber daya manusia menjadi kunci untuk menghadapi ekonomi era digital. Industri 4.0 yang bertumpu pada perkembangan teknologi mengharuskan Indonesia mempersiapkan sumber daya manusia yang handal bahwa ancaman dunia kerja yang akan digantikan oleh mesin dan teknologi tidak akan berarti jika suatu negara dapat membentuk sumber daya manusia yang handal (Finansial.bisnis.com. Juni 2018). Sumber daya manusia merupakan faktor yang utama bagi perusahaan untuk menggerakkan roda perusahaan dalam mencapai dan mewujudkan tujuan. Karyawan sebagai sumber daya utama dalam memberikan kinerja yang optimal bagi produktivitas perusahaan. Pada umumnya perusahaan yang ideal memiliki karyawan sejak masuk hingga pensiun di perusahaan tersebut. Sedangkan pada kenyataannya di perusahaan saat ini terjadi banyaknya karyawan yang mudah untuk keluar dari perusahaannya. Hal ini memberikan kerugian kepada perusahaan karena sulitnya untuk menekan perputaran karyawan dalam suatu perusahaan dengan banyaknya niat karyawan yang ingin keluar di perusahaan tersebut dan merekrut kembali karyawan ke dalam perusahaan. Adanya pergantian karyawan dapat menghambat kelangsungan perusahaan serta memberikan dampak lain bagi perusahaan seperti dapat meningkatkan biaya baik

secara langsung melalui perekrutan, seleksi, pelatihan dan biaya secara tidak langsung dalam bentuk hilangnya pengetahuan dan penurunan produktivitas (Michal Biron, 2012). Karyawan dengan keinginan untuk berpindah cenderung tinggi biasanya menunjukkan sedikit atau tidak ada perilaku yang ramah kepada perusahaan (Van Breukelen et al., 2004) dan sering memberikan pelayanan yang buruk kepada pelanggan yang dapat merusak retensi pelanggan (Allen et al., 2003). Dalam pembahasan di atas maka dibutuhkan penekanan perputaran karyawan dalam perusahaan. Membahas tekanan perputaran karyawan yang tinggi maka perusahaan membuat karyawan dapat bekerja dengan berkontribusi pekerjaan sehingga dapat memaknai pekerjaannya. Hal ini dapat membuat karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Makna kerja dimiliki secara bervariasi sebagai karakteristik pada masing-masing karyawan dan dinilai secara pribadi. Secara umum, karyawan termotivasi untuk mencari makna dari informasi dan konteks di sekitarnya (Baumister dan Vohs, 2003). Salah satunya adalah saat karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Karyawan dapat mencari makna di tempat ia bekerja karena banyak dari pekerja yang menghabiskan lebih banyak waktu yang ia miliki sehari-hari di tempat bekerja (Ulrich dan Ulrich, 2010). Karyawan yang memiliki makna kerja pada perusahaan akan lebih kompeten, memiliki komitmen dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi tempat ia bekerja (Ulrich dan Ulrich, 2010) sehingga karyawan juga sigap dalam menghadapi perubahan dalam perusahaan.

**1.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis *meaning of human resources work* pada karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak.
2. Untuk menganalisis *job satisfaction* pada karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak.
3. Untuk menganalisis *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak.
4. Untuk menganalisis pengaruh *meaning of human resources work* terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak.
5. Untuk menganalisis pengaruh *meaning of human resources work* terhadap *job satisfaction* pada karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak.
6. Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak.
7. Untuk menganalisis pengaruh *meaning of human resources work* terhadap *turnover intention* yang di mediasi *job satisfaction* pada karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak.

pencarian dari pekerjaannya serta sesuatu dalam pekerjaan yang membuatnya semangat bekerja (Morin, 2004).

**Job Satisfaction**

Menurut Cleare (2013) *Job Satisfaction* adalah keadaan psikologis fisik dan kondisi lingkungan yang efektif membuat karyawan menyatakan bahwa karyawan senang dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mahmoud dan Reisel (2014) mendefinisikan *Job Satisfaction* sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat memuaskan nilai-nilai pribadi dan memberikan visi sederhana karena menggambarkan sejauh mana seseorang suka atau tidak suka terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu menurut Masood *et al.*, (2014) *Job Satisfaction* sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seorang pekerja atau pengalaman kerja.

**Turnover Intention**

*Turnover Intention* adalah kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada saat ini atau seorang karyawan berfikir untuk mencari kesempatan kerja yang baru (Wang *et.al*, 2010). Menurut Rodly (2012) *Turnover Intention* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Kaur, Mohindru dan Pankaj., (2013) *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar merupakan subyektif dari karyawan untuk keluar dari perusahaan dan untuk mengambil peluang karir lainnya.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Tinjauan Pustaka**

**Meaning Of Human Resources Work**

*Meaning Of Human Resources Work* atau yang dapat diartikan makna kerja adalah pekerjaan yang mengacu pada bagaimana orang memandang secara luas arti dalam pekerjaan yang mereka kerjakan (Steger, 2012). Bagi Steger dan Dik(2009) makna kerja tidak hanya ketika dinilai tidak signifikan melainkan dapat dilihat sebagai tujuan yang berbeda atau sebuah tujuan dari akhir dalam kegiatan pekerjaan. Selain itu makna kerja juga diartikan sebagai salah satu orientasi dan keinginan seseorang dari pekerjaannya tentang yang dilakukannya dan

**Rerangka Konseptual**

**Pengaruh *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Job Satisfaction***



**Gambar 2. 1**

**Bagan Rerangka Konseptual**

Sumber : Guerci Marco, Adelen Decramer, Thomas Van Waeyenberg, Ina Aust 2018 dan Zito Margherita, Federica Emanuel, Monico Molino, Claudio Giovanni Cortese, Chiara Ghislieri, Lara Colombo 2018

### **Pengembangan Hipotesis**

Karyawan yang menganggap pekerjaan mereka bermakna lebih mungkin untuk menemukan alasan usaha pekerjaan diperlukan (Cohen, 2008). Memaknai pekerjaan dengan baik membuat karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan sehingga tidak ada pandangan negatif terhadap perusahaan atau lingkungan kerja sehingga membuat pekerja mengurungkan niat nya dalam keluar dari perusahaan (Leunissen *et al*, 2016):

**H1: *Meaning Of Human Resources Work berpengaruh terhadap Turnover Intention***

Menurut Guerciet *al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa karyawan yang dapat memaknai pekerjaannya dengan baik cenderung akan memiliki kepuasan juga terhadap pekerjaan mereka. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja dengan keadaan emosi yang positif didapatkan dari karyawan yang bersungguh-sungguh terhadap pekerjaannya dan dapat memaknai pekerjaan mereka dengan baik. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan :

**H2: *Meaning Of Human Resources Work berpengaruh terhadap Job Satisfaction***

Menurut Zitoet *al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung akan menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan tersebut. Jika kepuasan kerja meningkat maka keinginan untuk keluar dari perusahaan juga turun sehingga ketidaknyamanan kerja menjadi pengaruh positif bagi karyawan untuk pindah dari pekerjaan mereka (Zito *et al*, 2018). Dari penjelasan di atas maka dapat di simpulkan

**H3: *Job Satisfaction berpengaruh terhadap Turnover Intention***

Pemaknaan pekerjaan dari karyawan mampu mempengaruhi integritas dan motivasi seorang karyawan dalam memilih pekerjaan (Morin, 2008). Perusahaan juga meminta karyawan dapat memaknai pekerjaan atau *Meaning Of Human Resources Work* karena dapat membantu karyawan dalam memperdalam pemahaman mereka tentang diri mereka karena dapat memfasilitasi pertumbuhan pribadi mereka (Steger, 2010). Sehingga jika pribadi seorang karyawan sudah mendapatkan pemahaman yang baik tentang pekerjaan membuat karyawan puas dalam bekerja di lingkungan kerjanya yang kondusif sehingga membuat karyawan akan fokus dalam pekerjaannya dan mengurangi niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang merasa puas memilih hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerjanya juga dapat terpenuhi maka karyawan tidak akan mencari alternatif pekerjaan lain. Seperti penelitian dari Guerciet *al.*, (2018) yang mengatakan

bahwa karyawan yang dapat memaknai pekerjaan mereka akan merasakan kepuasan dari pekerjaannya dan penelitian Zitoet *al.*, (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan menekan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut

**H4: *Meaning Of Human Resources Work berpengaruh terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Job Satisfaction***

### **METODE PENELITIAN**

#### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dimodifikasi dari penelitian Guerciarco *et al.*, (2018) yang berjudul “*Moving Beyond the Link Between HRM and Economic Performance : A study on the individual Reactions of Human Resources Managers and Professionals to Sustainable HRM*” dan dari penelitian Zitoargherita *et al.*, (2018) yang berjudul “*Turnover Intention in call center: the role of emotional dissonance, job resources and job satisfaction.*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak dengan jumlah kuesioner yang diberikan kepada 120 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan *hypothesis testing* yaitu pengujian hipotesis yang menjelaskan karakteristik hubungan atau perbedaan-perbedaan terhadap kelompok atau independensi dari dua faktor atau lebih dalam satu waktu atau situasi (Hermawan, 2013). Data dan informasi yang diperoleh berguna untuk pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan metode data secara *cross sectional* karena data yang diambil hanya sekali dalam waktu yang telah ditentukan untuk menjawab pertanyaan kuesioner yang diberikan (Sekaran, 2011).

#### **Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

Penelitian ini terdiri dari tiga (3) variabel yaitu satu (1) variabel bebas (*independent variable*), satu (1) variabel *intervening variable*, satu (1) variabel terikat (*dependent variable*). Jawaban responden pada penelitian ini dilakukan dengan skala likert dari satu (1) sampai lima (5) untuk ketiga variabel yaitu variabel *Meaning Of Human Resources Work*, *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention*. Yaitu: Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju, Nilai 3 untuk jawaban cukup setuju, Nilai 4 untuk jawaban setuju, Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju

#### **Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner (Hermawan, 2013). Pengambilan sampel ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran

kuesioner untuk menjawab masalah terhadap tujuan penelitian (Hermawan, 2013). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 120 responden, dengan menggunakan rumus Slovin. Digunakannya rumus Slovin untuk mengetahui berapa sampel yang akan di ambil (Novansa dan Ali, 2017). Dengan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan: S = Ukuran sampel N = Ukuran populasi

D = Margin of error

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$S = \frac{172}{172 \times 0.05^2 + 1}$$

$$S = 120,27$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 172 populasi pada margin of error 5% adalah sebesar 120. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 120 responden untuk mewakili jumlah populasi yang ada yang berfokus pada karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak. Pengambilan sampel yang akan digunakan dengan non-probability sampling dimana dengan metode purposive sampling yaitu dilakukan berdasarkan pertimbangan sebagai bentuk penarikan yang didasarkan kriteria-kriteria tertentu (Hermawan, 2013). Pada penelitian ini kriteria yang dimaksud yaitu karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak.

**Uji Validitas**

Uji validitas akan menunjukkan seberapa kevalidan suatu data atau instrument. Hal tersebut dinilai melalui

**Hasil Pengujian Validitas**

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Meaning Of Human Resources Work**

Indikator	Factor Loading	Keterangan
Saya telah menemukan karier yang berarti di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak	0,683	Valid
Saya menganggap pekerjaan saya berkontribusi pada pertumbuhan pribadi di diri saya	0,792	Valid
Saya memahami bagaimana pekerjaan saya berkontribusi pada makna hidup saya	0,773	Valid
Saya memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang membuat pekerjaan saya berarti dalam diri saya	0,750	Valid
Saya tahu pekerjaan saya membuat dampak perubahan positif bagi dunia	0,527	Valid
Pekerjaan saya membantu saya lebih memahami diri sendiri	0,729	Valid
Saya telah menemukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang memuaskan pada diri saya	0,874	Valid
Pekerjaan saya membantu saya lebih memahami diri sendiri	0,819	Valid
Pekerjaan yang saya lakukan melayani tujuan yang lebih besar untuk diri saya	0,685	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (terlampir)

convergent validity dan discriminant validity. Convergent validity terpenuhi jika terdapat dua instrument yang berbeda dengan mengukur konsep sama yang menunjukkan korelasi tinggi. Discriminant validity dapat terpenuhi jika dua variabel diprediksi tidak berkorelasi (Sekaran, 2006). Berdasarkan Ghazali (2011) nilai signifikan diperoleh dari setiap indicator < 0,005 maka dinyatakan valid. Dasar pengambilan keputusan pengujian validitas menggunakan factor loading dengan (Hair et al., 2010) :

- Factor loading > 0,50 dapat dikatakan valid
- Factor loading < 0,50 dapat dikatakan tidak valid

**Tabel 3.1**

**Factor Loading Based on Sample**

Factor Loading	Sample Size
50	0,75
60	0,70
70	0,65
85	0,60
100	0,55
120	0,50
150	0,45
200	0,40
250	0,35
350	0,30

Sumber: Hair et al., (2010)

Dari hasil pengujian validitas di atas, diketahui sembilan item pernyataan dari variabel *Meaning Of Human Resources Work* dinyatakan valid, karena hasil nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 yang artinya setiap item pernyataan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Job Satisfaction**

Indikator	Factor Loading	Keterangan
Dalam semua kegiatan, saya puas dengan pekerjaan saya	0,910	Valid
Secara umum, saya menyukai pekerjaan saya	0,815	Valid
Secara umum, saya suka bekerja di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak	0,885	Valid

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (terlampir)**

Dari hasil pengujian validitas di atas, diketahui tiga item pernyataan dari variabel *Job Satisfaction* dinyatakan valid, karena hasil nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 yang artinya setiap item pernyataan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Turnover Intention**

Indikator	Factor Loading	Keterangan
Saya seringkali berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak	0,857	Valid
Saya seringkali membaca tawaran-tawaran pekerjaan lain	0,872	Valid
Pekerjaan lain dengan gaji yang 256ltern sama dalam perusahaan lain akan menjadi 256lternative yang menarik terhadap pekerjaan saya yang sekarang	0,656	Valid

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (terlampir)**

Dari hasil pengujian validitas diatas, diketahui tiga item pernyataan dari variabel *Turnover Intention* dinyatakan valid, karena hasil nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 yang artinya dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan seberapa jauh pengukuran tersebut tanpa kesalahan oleh karena itu uji ini menjamin pengukuran yang konsisten dalam instrument. Pengukuran reliabilitas pada penelitian dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. *Alpha cronbach's* yaitu koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa bagus item yang dikumpulkan secara positif dengan berkorelasi satu sama yang lain. Berdasarkan penelitian sekaran (2006) diberikan ketentuan bahwa *alpha cronbach's* dapat diterima jika  $> 0,6$  semakin dekat dengan 1 maka semakin tinggi kenandalan konsistensi internal. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut (Sekaran, 2010) :

- *Alpha cronbach's*  $> 0,6$  dapat diterima
- *Alpha cronbach's*  $< 0,6$  tidak dapat diterima

### Hasil Pengujian Reliabilitas

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Meaning Of Human Resources Work</i>	9	0,892	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	3	0,840	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	3	0,705	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (terlampir)

Pada tabel 3.6 diatas, untuk *Cronbach's Alpha* variabel *Meaning Of Human Resources Work*, *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention* di atas 0,6 sehingga memenuhi kriteria reliabilitas atau dapat di terima.

**Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan menggunakan software AMOS 22. SEM merupakan model teknik statistic yang memungkinkan pengujian rangkaian hubungan secara bersamaan untuk menganalisis hubungan suatu pengaruh dari berbagai variabel serta menggunakan skala ordinal yaitu data hasil pengamatan diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori yang diurutkan. SEM berbasis pada analisis *covarians* yang lebih akurat menurut Hair *et al.*, (2010). Pengajuan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan p-value dengan tingkat alpha sebesar 5% dengan syarat pengujian hipotesis menyatakan :

- Jika probabilita alpha < 0,05 maka Ho ditolak
  - Jika probabilita alpha > 0,05 maka Ho diterima
- Ha ditolak jika tidak terdapat pengaruh signifikan diantara kedua variabel.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, perlu dilakukan pengujian terhadap model yang digunakan dengan mengadakan uji kesesuaian model atau *goodness of fit model test*. Uji *goodness of fit* adalah uji yang dilakukan untuk mengukur kesesuaian model yang digunakan dalam penelitian (Hair *et al.*, 2010). Hasil uji *goodness of fit* model penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.6**

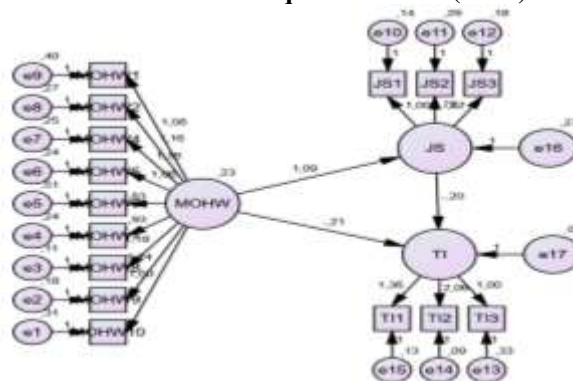
**Hasil Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Model*)**

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-Off</i>	Hasil Pengukuran	Keputusan
Chi-Square p-value	Diharapkan kecil $\geq 0,05$	278,513	Marginal Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,773	Marginal Fit
RMR	$\leq 0,10$	0,041	Marginal Fit
RMSEA	$\leq 0,10$	0,131	Marginal Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,745	Marginal Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,809	Marginal Fit
RFI	$\geq 0,90$	0,692	Poor Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,770	Marginal Fit
CMIN/D F	Batas bawah 1 atau batas atas 5	3,041	Goodness of Fit

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS (terlampir) Dengan demikian model ini layak untuk digunakan dalam penelitian sehingga hipotesis teori dapat untuk dilanjutkan.

**Gambar 3. 1**

**Model Structural Equation Model (SEM)**



Sumber: Data diolah menggunakan AMOS (terlampir)

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Data**

**4.1.1 Karakteristik Responden**

Dari data yang terkumpul pada penyebaran kuesioner memperlihatkan karakteristik responden melalui jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak seperti berikut :

**Tabel 4. 1**

**Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi
Perempuan	52
Laki-laki	68
<b>Total</b>	<b>120</b>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (Terlampir)

**Tabel 4. 2**

**Profil Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
<25 tahun	4	3,3%
26-30 tahun	23	19,2%
31-35 tahun	47	39,2%
36-40 tahun	29	24,2%
46-50 tahun	15	12,5%
>50 tahun	2	1,7%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (Terlampir)

**Tabel 4. 3**

**Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	3	2,5%
1-5 tahun	92	76,7%
>5 tahun	25	20,8%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (Terlampir)

**Tabel 4. 4**

**Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3	45	37,5%
S1	74	61,7%
S2	1	0,8%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (Terlampir)

**4.2 Statistik Deskriptif**

Analisis alternatif deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi atau gambaran dari variabel yang digunakan. Pada penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan adalah *Mean*. Nilai *Mean* berarti menunjukkan rata-rata dari penilaian responden terhadap suatu variabel yang ada dalam pertanyaan di kuesioner yang diberikan. Sehingga dari hasil nilai rata-rata dapat disimpulkan jawaban responden secara keseluruhan.

Berikut analisis deskriptif yang menjelaskan bahwa nilai rata-rata *Mean* :

**Tabel 4. 5**

**Statistik Deskriptif Variabel *Meaning of Human Resources Work***

No	Item Pernyataan	Mean
1	Saya telah menemukan karier yang berarti di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak	3,89
2	Saya menganggap pekerjaan saya berkontribusi pada pertumbuhan pribadi di diri saya	4,01
3	Saya memahami bagaimana pekerjaan saya berkontribusi pada makna hidup saya	3,94
4	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang membuat pekerjaan saya berarti dalam diri saya	4,11
5	Saya tahu pekerjaan saya membuat dampak perubahan positif bagi dunia	3,84
6	Pekerjaan saya membantu saya lebih memahami diri sendiri	3,93
7	Saya telah menemukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang memuaskan pada diri saya	4,01
8	Pekerjaan saya membantu saya lebih memahami diri sendiri	3,93
9	Pekerjaan yang saya lakukan melayani tujuan yang lebih besar untuk diri saya	4,01

Rata-rata *Meaning Of Human Resources Work* 3,517

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (terlampir)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *Meaning Of Human Resources Work* memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,517. Sehingga menunjukkan karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak dapat memaknai pekerjaannya dalam keseharian cukup tinggi.

**Tabel 4. 6**

**Statistik Deskriptif Variabel *Job Satisfaction***

No	Item Pernyataan	Mean
1	Dalam semua saya puas dengan pekerjaan saya	3,87
2	Secara umum, saya menyukai pekerjaan saya	3,86
3	Secara umum, saya suka bekerja di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak	3,80

Rata-rata *Job Satisfaction* 3,843

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (terlampir)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden pada variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,843 dengan hal ini dapat dikatakan bahwa responden merasa puas terhadap pekerjaan mereka di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak.

**Tabel 4. 7**

**Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention***

No	Item Pernyataan	Mean
1	Saya seringkali berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak	2,02
2	Saya seringkali membaca tawaran-tawaran pekerjaan lain	2,01
3	Pekerjaan lain dengan gaji yang sama dalam perusahaan lain akan menjadi alternative yang menarik terhadap pekerjaan saya yang sekarang	2,22

Rata-rata *Turnover Intention* 2,083

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (terlampir)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden variabel *Turnover Intention* sebesar 2,083. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak memiliki *Turnover Intention* yang cukup tinggi.

#### 4.3 Pengujian Hipotesis

##### Hasil Uji Hipotesis Langsung

Setelah melakukan pengujian kesesuaian model maka didapatkan bahwa model ternyata layak untuk dilakukan pengujian hipotesis. Pengambilan keputusan

uji dilakukan dengan membandingkan nilai *p-value* dengan level signifikan sebesar 0,05 (tingkah kesalahan  $\alpha = 5\%$ ) dan tingkat keyakinan 95%. Dasar pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut: (a) Jika  $p\text{-value} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel tersebut. (b) Jika  $p\text{-value} \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel tersebut.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Langsung**

Hipotesis	Estimate	p-value	Kesimpulan
H1 : <i>Meaning Of Human Resources Work</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,213	0,011	H1 Diterima Ho1 Ditolak
H2 : <i>Meaning Of Human Resources Work</i> berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i>	1,086	0,000	H2 Diterima Ho2 Ditolak
H3 : <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,203	0,000	H3 Diterima Ho3 Ditolak

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (terlampir)

**Hipotesis 1:** Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar  $0,011 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh dari *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention* namun pengaruh yang diberikan sedikit untuk *Turnover Intention* karena melebihi 0,000 namun kurang dari 0,05. Sementara nilai *estimate* sebesar -0,213 yang menunjukkan bahwa arah dari pengaruh variabel *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention* adalah negatif. Sehingga ketika terjadi kenaikan pada *Meaning Of Human Resources Work* maka *Turnover Intention* karyawan akan menurun karena jika karyawan yang dapat berkontribusi terhadap pekerjaannya serta dapat memahami pekerjaan yang dilakukan sehari-hari maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut juga akan menurun dan memilih untuk tinggal di perusahaan tersebut.

**Hipotesis 2:** Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Job Satisfaction*.

Sedangkan nilai *estimate* sebesar 1,086 yang menunjukkan bahwa terdapat arah dari *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Job Satisfaction* adalah positif. Sehingga ketika *Meaning Of Human Resources Work* terjadi kenaikan maka *Job Satisfaction* akan ikut mengalami peningkatan karena karyawan yang berkontribusi terhadap pekerjaannya dan memahami pekerjaannya akan meningkatkan energi positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi di perusahaan tersebut.

**Hipotesis 3:** Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan nilai *estimate* sebesar -0,203 yang menunjukkan bahwa terdapat arah dari *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* adalah negatif. Sehingga ketika *Job Satisfaction* terjadi kenaikan maka *Turnover Intention* akan menurun karena jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki energi positif di perusahaan tersebut maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut juga akan menurun.

#### 4.4 Hasil Uji Hipotesis Mediasi

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Mediasi**

Hipotesis	Estimate	p-value	Kesimpulan
<b>Direct Effect :</b> Pengaruh <i>Meaning Of Human Resources Work</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,213	0,011	H4 Diterima



**Indirect Effect:**

Pengaruh *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention* yang di mediasi oleh *Job Satisfaction*

1,086 X -0,203 =  
-0,220

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (terlampir)

**Hipotesis 4:** Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa untuk pengujian secara langsung dari *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention* adalah signifikan walaupun dengan nilai p-value sedikit yaitu 0,011 dengan nilai *estimate* sebesar -0,213. Sementara itu, nilai dari pengaruh tidak langsung dari *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention* yang di mediasi oleh *Job Satisfaction* adalah signifikan dengan nilai *estimate* sebesar -0,220 yang merupakan hasil perkalian dari jalur *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Job Satisfaction* yang memiliki nilai *estimate* sebesar 1,086 dengan jalur *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang memiliki nilai *estimate* sebesar -0,203. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi dari *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention* yang di mediasi oleh *Job Satisfaction*. Dikarenakan dari hasil perkalian pengaruh langsung nilai *estimate* lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung.

**SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL**

**5.1 Simpulan**

1. Hasil analisis variabel *Meaning Of Human Resources Work*  
Hasil analisis statistik deskriptif variabel *Meaning Of Human Resources Work*, diketahui bahwa nilai rata rata adalah sebesar 3,517. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban setuju bahwa karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak telah dapat memaknai pekerjaan mereka dengan semestinya.
2. Hasil analisis variabel *Job Satisfaction*  
Hasil analisis statistik deskriptif variabel *Job Satisfaction*. Diketahui bahwa nilai rata rata adalah sebesar 3,843. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata responden memberikan jawaban setuju bahwa karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.
3. Hasil analisis variabel *Turnover Intention*  
Hasil analisis statistik deskriptif *Turnover Intention*, diketahui bahwa nilai rata rata sebesar 2,083, yang menunjukkan bahwa karyawan tidak setuju dengan adanya sejumlah faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
4. Hasil dari pengujian hipotesis pertama menguji pengaruh negatif *Meaning Of Human Resources*

terhadap *Turnover Intention* hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Meaning Of Human Resources Work* maka semakin turun juga *Turnover Intention*. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dapat memaknai makna kerja terhadap pekerjaannya dengan baik akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Karena secara keseluruhan *Meaning Of Human Resources Work* mendorong untuk menurunkan *Turnover Intention*.

5. Hasil dari pengujian hipotesis kedua menguji pengaruh positif *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Job Satisfaction* hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karyawan dapat memaknai pekerjaan dengan baik maka karyawan akan memiliki kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan mereka. Maka *Meaning Of Human Resources Work* mendorong *Job Satisfaction*.
6. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menguji pengaruh negatif *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Karena secara keseluruhan *Job Satisfaction* mendorong untuk menurunkan *Turnover Intention*.
7. Hasil dari pengujian hipotesis keempat menguji hasil mediasi *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi *Job Satisfaction* dari pengaruh *Meaning Of Human Resources Work* terhadap *Turnover Intention*, dikarenakan pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung.

**5.2 Implikasi Manajerial**

1. Untuk dapat mempertahankan *Meaning Of Human Resources Work* di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak, sebaiknya karyawan dapat mempertahankan dampak perubahan positif pekerjaannya untuk secara keseluruhan pada dirinya lalu diperlukannya karyawan meningkatkan karier yang dapat membuat karyawan semakin berarti bekerja di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak dengan cara perusahaan menambah relasi kerja dengan perusahaan lain.
2. Untuk mempertahankan *Job Satisfaction* di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak, karyawan dapat tetap mempertahankan atau meningkatkan lebih untuk menyukai bekerja secara umum di

Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak dengan cara perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawan seperti memberikan waktu kerja karyawan yang lebih fleksibel.

3. Untuk menahan *Turnover Intention* di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak, sebaiknya perusahaan lebih mengutamakan karyawan untuk jenjang kariernya di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dan diharapkan meningkatkan pemenuhan atas hak dan kewajiban organisasi terhadap karyawan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya terbatas pada responden berdasarkan karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman Minyak.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada beberapa variabel yang mempengaruhi variabel dependen yaitu *Turnover intention* seperti variabel *Meaning Of Human Resources Work* dan *Job Satisfaction* sehingga masih banyak terhadap variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention*.

### 5.4 Saran Untuk penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dapat dilakukan di perusahaan perusahaan lain untuk mengetahui apakah fenomena yang sama juga terjadi pada perusahaan lain dan agar sampel yang digunakan jauh lebih banyak sehingga penelitian ini dapat terus berkembang lebih baik lagi.
2. Responden pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat diperluas.

### DAFTAR PUSTAKA

Allen et al (2003), The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Relation Practices in the Turnover Process. *Journal of Managment*, Vol. 29, Hal. 99-118.

Baumister dan Vohs (2003), Encyclopedia of Social Psychology. Los Angeles: Sage Publications.

Cleare (2013), The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety, and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.

Cohen (2008), Predicting Absenteeism and Turnover Intention by Past Absenteeism and Work Attitudes an Empirical Examination of Female Employees in Long Term Nursing Care Facilities. *Career Development International* Vol. 12 No.5 Hal. 416-432

Ghozali (2011), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi Kelima. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.

Guerci Marco, Adelen Decramer, Thomas Van Waeyenberg, Ina Aust (2018), "Moving Beyond the Link Between HRM and Economic Performance: a Study on the Individual Reactions of Human Resources Managers and Professionals to Sustain HRM" *Journal of Business Ethics*. Departemen of Human Resource Manajement Organizational Behaviour: Italy.

Hair et al (2010), *Multivariate Data Analysis: a Global Perspective*. New York: Pearson.

Hermawan (2013), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Organisasi terhadap Keinginan untuk Berpindah Pekerjaan. Universitas Indonesia: Depok.

Kaur, Mohindru dan Pankaj (2013), Antecedents of Turnover Intention: a Literature Review. *Global Journal Of Management And Business Studies*. ISSN: 2248-9878, Vol.3, No. 10 Hal. 1219-1230.

Leunissen et al (2016), Organizational Nostalgia Increases Work Meaning and Mitigates the Negative Effects of Burnout on Turnover Intention. *Journal of Occupational Health Psychology*. University of Southampton.

Mahmoud dan Reisel (2014), Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Masood et al (2014), Factors Affecting Employee Satisfaction of the Public and Private Sector Organizations of Pakistan. Universitas Pakistan.

Michal Biron (2012), Performance And Turnover Intention: a Social Exchange Perspective. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 28, No. 5 Hal. 511-531.

Robbins dan Judge (2017), *Essentials of Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, Inc.

Rodly (2012), *Turnover Karyawan Kajian Literatur*, Buku Online.

Sekaran (2011), *Research Method for Business: a Skill Building Approach*, Fifth Edition. United Kingdom: John Wiley dan Sons Ltd.

Steger dan Dik (2012), Measuring Meaningful Work: the Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*. Hal. 1-16.

Ulrich (2010), *Research on Asia: the Human Resource Competency Study Singapore*. Singapore Human Capital Summit, Report, Retrieved October 11, 2010.

Van Breukelen et al (2004), Voluntary Employee Turnover: Combining Variables from the "Traditional" Turnover Literature with the Theory of Planned Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), Hal. 893-914.

Wang et al (2010), Chinese Employees Work Value and Turnover Intention in Multinational Companies: the Mediating Effect of Pay Satisfaction. *Social Behaviour and Personality* , Vol. 38, Hal. 871-894.

Zito Margherita, Federica Emanuel, Monico Molino, Claudio Giovanni Cortese, Chiara Ghislieri, Lara Colombo (2018), "Turnover Intention in Call Center: the Role of Emotional Dissonance, Job Resources and Job Satisfaction". Department of Psychology, University of Turin: Italy.

Asteria Desi Kartika Sari. (2018). Penguatan SDM Kunci Persaingan Ekonomi Digital. <https://finansial.bisnis.com> (diakses tanggal 25 oktober 2018).