

Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh *Mastery*

***Approach Goal* pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi**

(Studi pada Karyawan Produksi Garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo)



**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sebelas Maret Surakarta**

Oleh:

NINIK LESTYANINGSIH
F0206089

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA
2012**

commit to user

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul:

Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh *Mastery Approach Goal* pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi

(Studi pada Karyawan Produksi Garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo)

Telah diterima dan disetujui oleh Dosen Pembimbing pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 16 Mei 2012

Pembimbing,



Dr. Hunik Sri Runing S., MSi
NIP. 19590403 198601 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

Surakarta, 19 Juli 2012

Tim Penguji Skripsi:

1. Dr. Asri Laksmi Riani, MS sebagai Ketua 
NIP. 19590130 198601 2 001
2. Dr. Hunik Sri Runing S., M.Si sebagai Pembimbing 
NIP. 19590403 198601 2 001
3. Muh. Juan Suam T., SE., M.Si sebagai Anggota 
NIP. 19760613 200812 1 001

MOTTO

Seperti ilmu padi, kian berisi kian merunduk

(Peribahasa)

“Jika seseorang meninggal dunia, maka terputuslah amalannya kecuali tiga perkara (yaitu): sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat, atau do’a anak yang sholeh” (HR. Muslim)

Apabila tergelincir orang berilmu, maka tergelincirlah seluruh alam dan makhluk

(Umar bin Khattab)

commit to user



Buat

*Ibu & Bapak (Alm.)
Adek-adekku,
Ismi, Pujo, Fauziq, Masyita*

commit to user

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT telah yang melimpahkan nikmat yang banyak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh *Mastery Approach Goal* pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi (Studi pada Karyawan Produksi Garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo)** sebagai syarat untuk menyelesaikan program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Hambatan dan kesulitan-kesulitan yang ada selama proses penulisan skripsi alhamdulillah dapat diselesaikan dan menjadi motivasi tersendiri bagi penulis. Hal tersebut tidak lepas karena dukungan dari keluarga besar serta bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak yang mendukung penulis menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Hunik Sri Runing S., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret. Terima kasih banyak, Bu.
2. Dra. Endang Suhari, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
3. Ibu Dian Koernia dan segenap karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo.

commit to user

4. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
5. Bapak dan Ibu guru serta teman-teman alumni SD Ta'mirul Islam Surakarta (2000), SMP Al-Islam 1 Surakarta (2003), SMA Al-Islam 1 Surakarta (2006). *Thank's for all.*

Tiada gading yang tak retak. Penulis menyadari adanya ketidaksempurnaan dan kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, masukan dan saran serta kritik yang membangun dari pembaca sangat penulis harapkan untuk perbaikan penelitian ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

SURAKARTA, JUNI 2012

PENULIS

commit to user

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi Kerja	8
B. Teori Motivasi Kerja	9
1. Teori Proses <i>Endogenous</i>	9
a. Teori Ekspektansi <i>commit to user</i>	10

b. Teori Keadilan	10
2. Teori Sebab <i>Exogenous</i>	12
a. <i>Job Design</i>	12
b. Teori Penetapan Tujuan	15
3. Teori Kombinasi	15
C. <i>Goal Orientation</i>	18
1. <i>Mastery Approach Goal</i>	19
2. <i>Performance Approach Goal</i>	21
D. Niat untuk Meninggalkan Organisasi.....	22
E. Model Penelitian.....	24
F. Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	30
B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	32
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
D. Sumber Data.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Metode Analisis Data.....	38
1. Analisis Deskriptif	38
2. Uji Instrumen	38
a. Uji Validitas	38
b. Uji Reliabilitas	39

commit to user

3. Uji Hipotesis	40
a. Regresi Linear Sederhana	40
b. <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	42

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Perusahaan	43
1. Profil Perusahaan	43
2. Sejarah Perusahaan	44
3. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	45
4. Struktur Organisasi	46
5. Tanggungjawab dan Wewenang Jabatan	49
6. SDM di Divisi Garmen	54
a. Data Jumlah Karyawan	54
b. Perekrutan Tenaga Kerja	56
c. Jam Kerja Karyawan	57
d. Kesejahteraan Karyawan	58
B. Analisis Deskriptif	59
1. Karakteristik Responden	60
2. Tanggapan Responden	65
C. Uji Instrumen	74
1. Uji Validitas	74
2. Uji Reliabilitas	77

commit to user

D. Uji Hipotesis.....	79
1. Pengaruh <i>Mastery Approach Goal</i> pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi	79
2. Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi	80
3. Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh <i>Mastery Approach Goal</i> pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi.....	81
E. Pembahasan	82
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	84
B. Keterbatasan Penelitian.....	85
C. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Data Jumlah Karyawan Kantor/Staff.....	55
Tabel IV.2 Data Jumlah Karyawan Produksi.....	56
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	61
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	64
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Mengenai <i>Mastery Approach Goal</i>	66
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Intrinsik	69
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Mengenai Niat untuk Meninggalkan Organisasi	71
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas	75
Tabel IV.11 Hasil Uji Validitas Revisi.....	76
Tabel IV.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel IV.13 Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Mastery Approach Goal</i> pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi.....	79
Tabel IV.14 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi	80
Tabel IV.15 Hasil Analisis Regresi MRA Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh <i>Mastery Approach Goal</i> pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi	81

commit to user

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 <i>Job Characteristic Model (JCM)</i>	13
Gambar II.2 Model Penelitian.....	24
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. DANLIRIS, Sukoharjo.....	48



commit to user



PT. DAN LIRIS

Head Office : Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol
Sukoharjo - Indonesia
PO BOX 168 Solo 57100
Telp. (62 271) 740888, 714400 (Hunting)
Fax. (62 271) 735222, 740777
Website : www.danliris.com



CERTIFICATE ID03 / 0106

SURAT - KETERANGAN Nomor : 55/DL-UM-SKR/XI/2011

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

- Nama : NINIK LESTYANINGSIH
- NIM : F 0206089
- Fakultas : Ekonomi
- Program Studi : Manajemen
- Institusi : Universitas Sebelas Maret - Surakarta

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di PT. DAN LIRIS – Sukoharjo, sebagai prasyarat untuk penulisan skripsi, dengan judul sebagai berikut :

"PERAN MOTIVASI INSTRINSIK DALAM MEMODERASI PENGARUH MASTERY APPROACH GOAL PADA NIAT UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI" (Studi pada karyawan produksi garment PT. Dan Liris, Sukoharjo)

Demikian Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Sukoharjo
Pada tanggal : 14 November 2011

PT. DAN LIRIS – SUKOHARJO

DIAN KOERNIA R.
Sekretariat dan Humas



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Ir. Sutami No. 36 A Kentingan Surakarta 57126 Telp (0271) 647481 Fax. (0271) 638143

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret:

Nama : **NINIK LESTYANINGSIH**
 NIM. : **F 0206089**
 Jurusan : **MANAJEMEN/S1-REGULER**
 Tempat / Tgl. Lahir : **SUKOHARJO, 27 DESEMBER 1987**
 Alamat : **JATI RT 02/04
GROGOL-SUKOHARJO**

Pembimbing : **Dr. HUNIK SRI RUNING S., MSi.**
 Judul skripsi : **PERAN MOTIVASI INTRINSIK DALAM MEMODERASI
PENGARUH MASTERY APPROACH GOAL PADA NIAT UNTUK
MENINGGALKAN ORGANISASI (STUDI PADA KARYAWAN
PRODUKSI GARMEN PT. DANLIRIS, SUKOHARJO)**

Dengan ini menyatakan bahwa

1. Skripsi yang saya buat merupakan hasil karya murni saya sendiri.
2. Apabila ternyata dikemudian hari, bahwa skripsi ini merupakan hasil jiplakan/salinan/saduran karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi:
 - a. Sebelum dinyatakan lulus, bersedia menyusun skripsi ulang dan diuji kembali.
 - b. Setelah dinyatakan lulus, pencabutan gelar dan penarikan Ijazah Kesarjanaaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Surakarta, 5 Juni 2012
Mahasiswa yang menyatakan,



NINIK LESTYANINGSIH

NIM. F 0206089

ABSTRAK

NINIK LESTYANINGSIH

F0206089

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK DALAM MEMODERASI
PENGARUH *MASTERY APPROACH GOAL* PADA
NIAT UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI
(Studi pada Karyawan Produksi Garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo)**

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk menguji secara terpisah pengaruh *mastery approach goal* dan motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi, (2) untuk menguji peran motivasi intrinsik dalam memoderasi pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut: (1) *mastery approach goal* memiliki pengaruh positif pada niat untuk meninggalkan organisasi, (2) motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif pada niat untuk meninggalkan organisasi, (3) pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi dimoderasi oleh motivasi intrinsik. Semakin lemah motivasi intrinsik, maka pengaruh *mastery approach goal* akan semakin positif.

Populasi penelitian ini adalah karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 99 responden. Metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan teknik Alpha Cronbach (α) digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear sederhana dan *moderated regression analysis* (MRA).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memoderasi pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi (signifikan pada $p < 0.05$ sebesar 0,022). Artinya, pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi tergantung pada motivasi intrinsik. Semakin lemah motivasi intrinsik, maka pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi akan semakin positif.

Kata kunci: *mastery approach goal*, motivasi intrinsik, niat untuk meninggalkan organisasi

ABSTRACT**NINIK LESTYANINGSIH****F0206089****THE ROLE OF INTRINSIC MOTIVATION
IN THE MODERATING EFFECT OF MASTERY
APPROACH GOAL ON TURNOVER INTENTION****(Study on the Garment Employees of PT. DANLIRIS, Sukoharjo)**

The purpose of this study is: (1) to examine separately the effect of mastery approach goals and intrinsic motivation on turnover intention, (2) to determine the role of intrinsic motivation in the moderating effect of mastery approach goal on turnover intention. The hypothesis was formulated as follows: (1) There is a positive relationship between mastery approach goals and turnover intention, (2) There is a negative relationship between intrinsic motivation and turnover intention, (3) The relationship between mastery approach goals and turnover intention is moderated by intrinsic motivation. The lower the intrinsic motivation, the more positive the relationship.

The population of this study are garment employees of PT. DANLIRIS, Sukoharjo. The technical sampling which is used in this study is convenience sampling with 99 respondents. Confirmatory Factor Analysis methods (CFA) and Cronbach Alpha techniques (α) is used to test the validity and reliability of the instruments. Hypothesis testing is used a simple linear regression and moderated regression analysis (MRA).

The results showed that intrinsic motivation moderated the effect of mastery approach goal on turnover intention (sig. at $p < 0.05$ by 0.022). That is, the effect of mastery approach goal on turnover intention is depends on intrinsic motivation. The weaker intrinsic motivation, the effect of mastery approach goal on turnover intention will be more positive.

Key words: mastery approach goals, intrinsic motivation, turnover intention

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Employee turnover merupakan suatu fenomena yang sering terjadi di lingkungan organisasi non-publik, baik yang terjadi secara *voluntary* (atas inisiatif karyawan sendiri) maupun *involuntary* (karena diberhentikan oleh organisasi). Adakalanya *turnover* memiliki pengaruh positif (menguntungkan) bagi organisasi, yakni ketika karyawan yang keluar meninggalkan organisasi adalah mereka yang berkinerja rendah, individu yang kurang dapat diandalkan dan karyawan yang mengganggu rekan kerja (Mathis & Jackson, 2009). Namun di sisi lain, tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengganggu kualitas, konsistensi dan stabilitas organisasi (Lin & Chang, 2005). Selain itu, organisasi berpotensi merugi dari sisi biaya karena adanya produktifitas yang hilang serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Mathis & Jackson, 2009).

Griffeth *et al.*, dalam Dysvik dan Kuvaas (2010) menyebutkan bahwa niat untuk meninggalkan organisasi adalah prediktor terkuat *turnover*. Niat untuk meninggalkan organisasi merupakan sinyal awal yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya. Pada penelitian ini, niat untuk meninggalkan organisasi digunakan sebagai variabel dependen.

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Dysvik dan Kuvaas (2010). Peneliti menggunakan motivasi kerja karyawan dalam memprediksi niat untuk meninggalkan organisasi, sebagaimana yang telah ditemukan pada penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh pada *turnover* selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Mitchel *et al.*, 2001). Penelitian mengenai niat untuk meninggalkan organisasi dengan prediktor motivasi kerja relatif masih jarang dilakukan sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan (Dysvik & Kuvaas, 2010).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara terpisah pengaruh dua sumber motivasi kerja karyawan yakni *mastery approach goal* dan motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi. Selanjutnya menguji peran motivasi intrinsik dalam memoderasi pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi (Dysvik & Kuvaas, 2010).

Mastery approach goal merupakan keinginan individu yang berupaya pada peningkatan kompetensi diri dengan cara mengembangkan ketrampilan baru dan menguasai situasi baru (Joo & Park, 2010). *Mastery approach goal* adalah salah satu dari dimensi *goal orientation* (*mental framework* individu dalam menginterpretasi dan merespon situasi yang bernuansa prestasi (Brett & VandeWalle, 1999)) yang diprediksi memiliki pengaruh pada niat untuk meninggalkan organisasi (Dysvik & Kuvaas, 2010). Hal ini didukung oleh penelitian Lin dan Chang (2005). Penelitiannya tentang pengaruh *goal orientation* dan komitmen organisasi pada mobilitas karyawan menemukan bahwa karyawan *commit to user*

yang keluar meninggalkan organisasi memiliki kecenderungan orientasi *mastery approach goal* yang lebih kuat.

Dysvik dan Kuvaas (2010) menemukan adanya pengaruh positif *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi. Individu *mastery approach goal* akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi ketika karyawan merasa bahwa ada tantangan pada pekerjaannya di dalam organisasi sehingga memungkinkan mereka untuk meningkatkan kompetensi diri. Karyawan *mastery approach goal* yang merasakan bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, lingkungan kerja akan dirasakan sebagai rutinitas yang monoton. Kondisi ini menjadikan karyawan *mastery approach goal* mudah bosan dan kehilangan antusias dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul untuk melakukan suatu kegiatan yang tidak ada *reward* (hadiah) yang jelas atas kegiatan yang dilakukan kecuali kegiatan itu sendiri atau perasaan yang dihasilkan dari kegiatan tersebut (Deci, 1972). Bagi karyawan yang termotivasi secara intrinsik, dorongan untuk bekerja berasal dari dalam dirinya sendiri. Mereka bekerja, terlibat aktif dalam kegiatan organisasi dan mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin karena ketika beraktifitas mereka menemukan hal-hal yang dianggap menarik dan menyenangkan baginya (Gagne & Deci, 2005).

Self-Determination Theory berpendapat bahwa motivasi intrinsik dapat dimunculkan atau dibentuk dalam diri seorang karyawan (Dysvik & Kuvaas, *commit to user*)

2010), yakni dengan cara memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar karyawan. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan otonomi (kehendak untuk bertindak sesuai pilihan dan kemauan sendiri), kompetensi (hasrat untuk merasa mampu menguasai lingkungan) dan *relatedness* (kecenderungan yang melekat untuk merasa memiliki keterikatan dengan orang lain) (Deci & Ryan, 2000). Semakin karyawan merasa terpenuhi akan ketiga kebutuhan tersebut, maka motivasi intrinsik karyawan akan semakin kuat.

Terkait dengan motivasi intrinsik, ada pengaruh negatif motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi (Dysvik & Kuvaas, 2010). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vansteenkiste *et al.*, (2007) menemukan hal yang sama. Motivasi intrinsik yang semakin kuat berarti bahwa karyawan merasa puas pada organisasi, karyawan merasa bahwa organisasi telah memenuhi kebutuhan psikologis dasar mereka dengan baik. Alasan *personal enjoyment* membuat karyawan merasa lebih senang terlibat di dalam organisasi. Mereka mengaktualisasikan diri, tumbuh dan berkembang di tempat kerja (*self-development*) serta membangun hubungan yang berarti dan menyenangkan dengan para kolega (Vansteenkiste *et al.*, 2007). Kondisi ini akan membuat karyawan mengurangi niat meninggalkan organisasi.

Dysvik dan Kuvaas (2010) berpendapat bahwa motivasi intrinsik memoderasi pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi. Meskipun Lin dan Chang (2005) menemukan pengaruh positif *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi, pengaruh tersebut dapat

commit to user

berubah tergantung pada kuat lemahnya motivasi intrinsik (Dysvik & Kuvaas, 2010). Semakin lemah motivasi intrinsik yang dirasakan karyawan, maka pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi akan semakin positif.

PT. DANLIRIS, Sukoharjo sebagai salah satu perusahaan terkemuka yang bergerak di bidang tekstil dan garmen harus memiliki daya saing yang tinggi supaya dapat bertahan menghadapi persaingan industri saat ini. Salah satu upaya yang dapat dilakukan di bidang sumber daya manusia adalah dengan mengendalikan *turnover* karyawan. Perusahaan dapat mengantisipasinya dengan mengambil kebijakan-kebijakan yang dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebelum berkembang menjadi *turnover*. Karena seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa *turnover* yang tinggi dapat mengganggu kualitas, konsistensi dan stabilitas perusahaan (Lin & Chang, 2005).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mereplikasi penelitian dari Dysvik dan Kuvaas (2010) mengenai pengaruh motivasi kerja karyawan pada niat untuk meninggalkan organisasi dengan judul **“Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh *Mastery Approach Goal* pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi” (Studi pada Karyawan Produksi Garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo)**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *mastery approach goal* memiliki pengaruh positif pada niat untuk meninggalkan organisasi?
2. Apakah motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif pada niat untuk meninggalkan organisasi?
3. Apakah motivasi intrinsik memoderasi pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *mastery approach goal* pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.
2. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.
3. Menganalisis peran motivasi intrinsik dalam memoderasi pengaruh *mastery approach goal* pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan mengenai pengaruh *mastery approach goal* dan motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi, serta dapat dijadikan sebagai salah satu referensi yang baik bagi penelitian selanjutnya yang mengadakan penelitian dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan bagi organisasi dan para manajer untuk dapat memfasilitasi karyawan dengan lingkungan kerja yang mendukung terpeliharanya motivasi intrinsik karyawan dalam rangka menjaga karyawan potensial supaya tidak mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi yang kemudian menjadi *turnover* yang sebenarnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin “movere” yang artinya daya penggerak atau pendorong (Steers, Mowday & Shapiro, 2004). Termotivasi artinya tergerak untuk melakukan sesuatu (Ryan & Deci, 2000). Seseorang yang bersemangat, giat dan tekun mengerjakan sesuatu sampai selesai berarti orang tersebut telah termotivasi.

Definisi motivasi menurut Robbins dan Judge (2008) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Arah berhubungan dengan apa yang akan ditentukan oleh individu ketika menghadapi sejumlah alternatif yang mungkin dilakukan, intensitas menunjukkan kekuatan dari respon ketika arah dari motivasi telah ditentukan dan ketekunan merupakan ukuran tentang seberapa lama seseorang mampu mempertahankan usahanya.

Luthans dalam Tella *et al.*, (2007) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang menggugah, menimbulkan kekuatan, mengarahkan dan menopang perilaku serta kinerja seseorang. Motivasi merupakan proses menstimulasi atau merangsang orang untuk bertindak mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja berarti proses untuk memulai dan mempertahankan arah tujuan kinerja (Clark, 2003). Motivasi merupakan energi yang mengarahkan pemikiran seseorang dan sumber kekuatan yang membangkitkan rasa antusias dalam mengerjakan tugas serta menciptakan reaksi emosional pada kehidupan kerja seseorang baik reaksi positif maupun negatif. Motivasi dapat mencegah atau mendorong seseorang untuk mengubah niat menjadi tindakan dan mulai melakukan sesuatu yang baru atau *re-start* sesuatu yang telah dilakukan sebelumnya. Clark (2003) juga menambahkan bahwa, motivasi dapat mengontrol keputusan-keputusan untuk tetap bertahan pada arah tujuan kinerja ketika menghadapi hambatan/gangguan dan mengarahkan seseorang untuk menerapkan pengetahuan dan ketrampilannya secara efektif dalam bekerja.

B. Teori Motivasi Kerja

Ada banyak teori yang dikemukakan oleh para ahli dalam menjelaskan dan memberikan uraian tentang motivasi. Katzell dan Thomson dalam Grant dan Shin (2011) mengelompokkan teori motivasi kerja menjadi tiga tipe yakni teori proses *endogenous*, teori sebab *exogenous* dan teori kombinasi.

Berikut ini merupakan uraian ketiga tipe teori motivasi kerja:

1. Teori Proses *Endogenous*

Teori proses *endogenous* merupakan teori yang memfokuskan pada mekanisme psikologis motivasi yang masih berada di dalam pikiran seseorang (Grant & Shin, 2011). Teori ini meliputi teori ekspektansi dan teori keadilan.

a. Teori Ekspektansi

Berdasarkan teori ekspektansi, karyawan akan membuat pilihan dalam mengambil tindakan dengan menimbang kepentingan relatif mereka misalnya kemungkinan untuk mendapatkan *outcome* yang diinginkan (Vroom dalam Grant & Shin, 2011). Dasar teori ini adalah keyakinan individu mengenai kemungkinan dan harapan bahwa suatu tindakan atau usaha tertentu akan mengarah pada prestasi tertentu.

Ada tiga asumsi pokok yang dikemukakan dalam teori ekspektansi yakni *expectancy*, *instrumentality* dan *valence* (Grant & Shin, 2011). *Expectancy* merupakan keyakinan bahwa usaha tertentu akan mengarah pada prestasi tertentu. Tanpa keyakinan ini karyawan akan merasa bahwa usaha yang dilakukannya sia-sia. *Instrumentality* merupakan keyakinan bahwa tingkat prestasi tertentu akan menghasilkan *outcome* (hasil) tertentu, hasil tingkat pertama (kinerja) berhubungan dengan hasil tingkat kedua (penghargaan). Sementara *valence* adalah keyakinan bahwa hasil (*outcomes*) merupakan sesuatu yang penting/berharga, yang menjadi harapan atau tujuan setelah berusaha.

b. Teori Keadilan

Asumsi dasar teori keadilan adalah karyawan akan termotivasi saat mengetahui bahwa masukan mereka (misalnya usaha, pengetahuan, pendidikan, pengalaman, keahlian, loyalitas) telah seimbang atau sepadan dengan *outcome* yang mereka peroleh (gaji, bonus, tunjangan, *commit to user*

pengakuan) sehingga akan menciptakan rasa ekuitas atau keadilan (Adams dalam Grant & Shin, 2011).

Karyawan membandingkan masukan mereka dengan *outcome* satu sama lain. *Outcome* yang tidak seimbang dengan masukan yang diberikan akan memunculkan persepsi ketidakadilan dan memicu keresahan serta ketidaknyamanan di antara para karyawan (Grant & Shin, 2011). Kondisi ini akan mendorong karyawan untuk menyeimbangkan kembali keadaan supaya mereka merasakan keadilan dan termotivasi lagi dalam bekerja.

Karyawan yang merasa kurang dihargai dapat mengembalikan persepsi keadilan dengan mengurangi masukan mereka (misalnya mengulur-ulur waktu ketika bekerja), mencoba mengurangi masukan orang lain (meyakinkan rekan kerja untuk mengerjakan sedikit pekerjaan atau menyabotase usaha mereka untuk menjadi produktif), berusaha untuk meningkatkan *outcomes* (seperti meminta kenaikan gaji atau waktu liburan), bermaksud mengurangi *outcomes* rekan kerja (meminta mereka mengambil pemotongan gaji atau melobi bos untuk standarisasi gaji) (Grant & Shin, 2011).

Karyawan yang merasa terlalu dihargai dapat mengembalikan persepsi keadilan dengan meningkatkan masukan mereka (misalnya dengan bekerja lebih giat) atau mengurangi *outcomes* mereka (meminta pemotongan gaji atau mendistribusikan gaji untuk rekan kerja).

2. Teori Sebab *Exogenous*

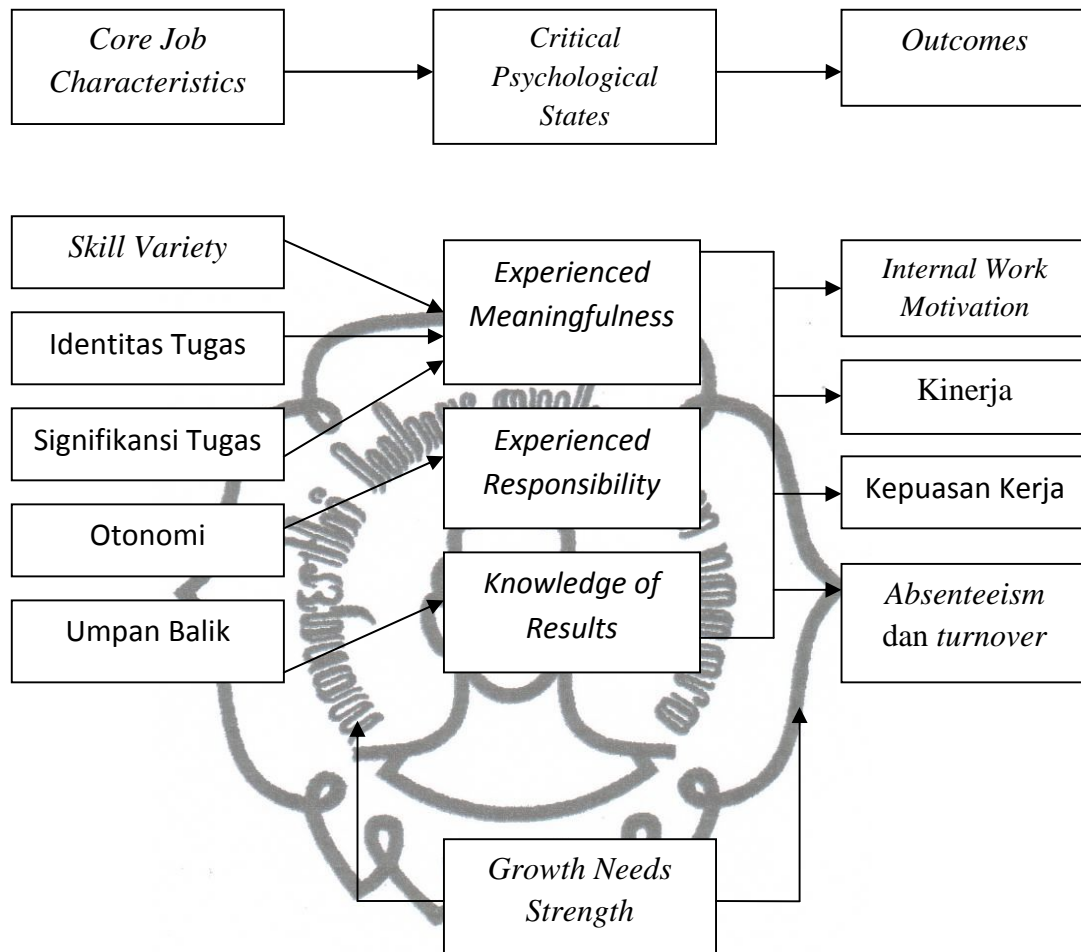
Fokus utama teori ini adalah pengaruh kontekstual bahwa motivasi kerja dapat berubah dan diubah sesuai tujuan yang diinginkan (Grant & Shin, 2011). Teori ini terdiri atas *job design* dan teori penetapan tujuan.

a. *Job Design*

Job design menggambarkan tentang struktur, ketetapan dan modifikasi dari suatu pekerjaan, tugas dan peran kepada individu, kelompok maupun *outcomes* organisasi (Grant & Parker, 2009). Tujuan (*goal*) adalah salah satu kontekstual yang penting pada motivasi, namun pekerjaan karyawan yang terstruktur juga memiliki dampak pada motivasi kerja karyawan.

Job enrichment merupakan salah satu contoh teknik *job design* yang sering digunakan. Teknik ini mengubah karakteristik struktur tugas karyawan melalui penambahan tugas dan tanggung jawab untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi.

Hackman dan Oldham dalam Grant dan Shin (2011) berpendapat bahwa metode pendekatan yang dominan digunakan dalam teknik *job enrichment* adalah *Job Characteristics Model* (JCM). Berikut ini merupakan gambar model JCM:



Gambar II.1
Job Characteristic Model
(JCM)

Sumber: Hackman & Oldham, *Work Design*
dalam Robbins (2003)

JCM mengemukakan ada lima karakteristik inti pekerjaan (*core job characteristics*) di dalam muatan pekerjaan, yakni *skill variety*, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik (Grant & Shin, 2011).

commit to user

Skill variety berarti karyawan mendapatkan tantangan untuk dapat menggunakan atau mengaplikasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan tugas. Identitas tugas berarti karyawan mampu mengidentifikasi pekerjaannya secara utuh, mulai dari awal hingga akhir. Signifikansi tugas mengacu pada dampak yang ditimbulkan oleh pekerjaan seseorang pada orang lain baik di dalam maupun di luar organisasi (Grant & Shin, 2011). Otonomi merupakan kebebasan dan keleluasaan karyawan dalam hal menentukan waktu dan metode yang digunakan untuk melengkapi tugas-tugas. Umpan balik (*feedback*) merupakan informasi mengenai kelengkapan tugas itu sendiri, kemajuan dan efektifitas karyawan.

Kelima karakteristik inti pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologis tertentu karyawan yang dinamakan dengan *critical psychological states*, yakni *experienced meaningfulness* (pengalaman akan arti penting pekerjaan), *responsibility for outcomes* (pengalaman tentang tanggung jawab pada hasil pekerjaan) dan *knowledge of results* (pengetahuan akan hasil pekerjaan) (Grant & Parker, 2009).

Experienced meaningfulness dianggap ditentukan oleh *skill variety*, signifikansi tugas dan identitas tugas. *Responsibility for outcomes* dibentuk oleh otonomi, sedang *knowledge of results* ditentukan oleh umpan balik (Grant & Shin, 2011). Semakin baik ketiga keadaan psikologis kritis yang dirasakan karyawan maka akan semakin baik pula perasaan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja internal

commit to user

karyawan, kepuasan kerja, kinerja dan *presenteeism* (Grant & Parker, 2009).

b. Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan mengemukakan bahwa niat (yang dinyatakan sebagai tujuan) dapat menjadi sumber utama dari motivasi kerja (Robbins, 2002). Menurut teori ini, tujuan yang spesifik dapat meningkatkan kinerja, kekhususan tujuan bertindak sebagai pendorong dari dalam individu. Tujuan yang sulit dicapai, bila diterima akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan-tujuan yang mudah dicapai.

3. Teori Kombinasi

Teori kombinasi merupakan perpaduan dari teori proses *endogenous* dan teori sebab *exogenous*. *Self Determination Theory* dipersepsikan sebagai kombinasi dari teori proses *endogenous* dan teori sebab *exogenous* (Grant & Shin, 2011).

Self Determination Theory memegang peranan penting dalam memperluas pemahaman tentang motivasi intrinsik dan motivasi kerja secara umum (Gagne & Deci, 2005). *Self Determination Theory* adalah teori makro tentang motivasi manusia, pengembangan kepribadian dan kesejahteraan (Ryan, 2009). Teori ini dibedakan atas *controlled motivation* dan *autonomous motivation* (Gagne & Deci, 2005; Deci & Ryan, 2000).

Controlled motivation atau motivasi yang dikendalikan artinya suatu tindakan dapat dikendalikan atau dikontrol misalnya melalui perasaan tertekan atau perasaan untuk harus terlibat dalam kegiatan, contohnya adalah motivasi ekstrinsik (Gagne & Deci, 2005). Motivasi ekstrinsik mengacu pada bertindak untuk melakukan sesuatu karena menyebabkan hasil yang dapat dipisahkan/*separable outcomes*. Motivasi ekstrinsik adalah konstruk yang berhubungan setiap kali suatu aktifitas dilakukan dalam rangka untuk mencapai beberapa hasil yang dapat dipisahkan (Ryan & Deci, 2000), misalnya adalah imbalan berupa uang, promosi, dan balas jasa (Deci, 1972).

Autonomous motivation atau motivasi otonomi artinya suatu tindakan dapat dipilih dan dilakukan sesuai pilihan dan kemauan sendiri (Deci & Ryan, 2000). Motivasi intrinsik merupakan salah satu bentuk motivasi otonomi (Gagne & Deci, 2005).

Definisi motivasi intrinsik menurut Ryan dan Deci (2000) adalah melakukan suatu kegiatan karena ada kepuasan yang melekat, bukan untuk memperoleh beberapa konsekuensi yang dapat dipisahkan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul apabila tidak ada *reward* (hadiah) yang jelas atas kegiatan yang dilakukan kecuali kegiatan itu sendiri atau perasaan yang dihasilkan dari kegiatan tersebut (Deci, 1972).

Individu yang termotivasi secara intrinsik akan merasa senang dan gembira dalam bekerja dan menyelesaikan tugas. Mereka menemukan hal-

commit to user

hal yang dianggap menarik dan menyenangkan bagi dirinya saat beraktifitas (Gagne & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000). Hal ini mendorong karyawan untuk terlibat aktif di dalam organisasi dan mengurangi keinginannya untuk meninggalkan organisasi.

Self-Determination Theory berpendapat bahwa organisasi dapat memunculkan atau membentuk motivasi intrinsik dalam diri seorang karyawan (Dysvik & Kuvaas, 2010). Menurut Dysvik dan Kuvaas (2010), syarat untuk menimbulkan motivasi intrinsik adalah dengan memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar karyawan. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan otonomi, kompetensi dan *relatedness* (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000).

Definisi otonomi adalah kehendak bawaan seseorang untuk bertindak sesuai dengan pilihan dan kemauan sendiri (Deci & Ryan, 2000). Kompetensi mengacu pada hasrat/kehendak seseorang untuk merasa mampu menguasai lingkungan dan menghasilkan *outcome* yang diinginkan. Sementara *relatedness* adalah kecenderungan seseorang untuk memiliki keterikatan dengan orang lain, yaitu dengan menjadi anggota/bagian dari kelompok, saling peduli dan perhatian satu sama lain. Semakin karyawan merasa terpenuhi akan ketiga kebutuhan psikologis dasar tersebut maka motivasi intrinsik yang ditimbulkan akan semakin kuat.

C. Goal Orientation

Teori *goal orientation* berkembang dari literatur psikologi pendidikan untuk menjelaskan tentang perbedaan perilaku belajar para siswa di dalam kelas. Teori ini berbeda dengan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang berakar dari psikologi organisasi (Seijts *et al.*, 2004). Meskipun demikian, DeShon dan Gillespie (2005) berpendapat bahwa literatur *goal orientation* dapat digunakan sebagai konstruk motivasional pada penelitian-penelitian dengan *setting* lingkungan kerja. *Goal orientation* mengarahkan orientasi atau tujuan karyawan dalam bekerja.

Brett dan VandeWalle (1999) mendefinisikan *goal orientation* sebagai *mental framework* individu dalam menginterpretasi dan merespon situasi yang bernuansa prestasi. Pendapat lain menyatakan bahwa *goal orientation* adalah tujuan yang ingin dicapai individu dalam situasi prestasi (Joo & Park, 2010).

Goal orientation meliputi *mastery approach goal* dan *performance approach goal* (Schmidt & Ford, 2003; DeShon & Gillespie, 2005; Dysvik & Kuvaas, 2010). Beberapa peneliti lebih menyebut sebagai *learning goal orientation* dan *performance goal orientation* (VandeWalle, 1997; Brett & VandeWalle, 1999; Lin & Chang, 2005; Joo & Park, 2010). Tidak ada perbedaan antara *mastery approach goal* dan *learning goal orientation*, melainkan hanya merupakan perbedaan penggunaan istilah. Menurut Lin dan Chang (2005) hanya *mastery approach goal* yang memiliki pengaruh pada *turnover*, sementara dimensi *performance approach goal* kurang memiliki keterkaitan (*unrelated*) dengan *turnover*.

commit to user

Berikut ini merupakan uraian *goal orientation* yang diklasifikasikan dalam dua dimensi yakni *mastery approach goal* dan *performance approach goal*:

1. *Mastery Approach Goal*

Joo dan Park (2010) mendefinisikan *mastery approach goal* sebagai keinginan individu yang berupaya pada peningkatan kompetensi diri dengan mengembangkan ketrampilan baru dan menguasai situasi baru. *Mastery approach goal* fokus pada pengembangan kompetensi seseorang dengan mengakuisisi ketrampilan baru, menguasai situasi baru dan belajar dari pengalaman (VandeWalle, 1997).

Karyawan *mastery approach goal* menginterpretasikan tantangan kerja sebagai peluang/kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri dan mendapatkan ketrampilan baru (Brett & VandeWalle, 1999). Tantangan dalam bekerja merupakan peluang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang (VandeWalle *et al.*, 1999). Mengerjakan tugas-tugas baru atau mengerjakan sesuatu yang belum pernah dilakukan sebelumnya berarti akan memperkaya pengetahuan dan menambah ketrampilan baru yang pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi diri seseorang.

Karakteristik karyawan *mastery approach goal* adalah fokus pada proses, yakni tentang cara menguasai tugas (Brett & VandeWalle, 1999). Menurut mereka, menguasai proses dan situasi adalah lebih penting sebab akan menimbulkan pengalaman-pengalaman baru yang akan menambah

pengetahuan. Mereka adalah pekerja keras, menyukai tantangan dan melakukan upaya perbaikan terus-menerus/*continous improvement* (DeShon & Gillespie, 2005).

Kemampuan (*ability*) dipandang sebagai atribut *malleable*, artinya dapat berkembang melalui usaha dan pengalaman (Dweck & Legget dalam VandeWalle, 1997). Mereka memiliki keinginan dan motivasi yang kuat untuk belajar hal-hal baru (Schmidt & Ford, 2003). Berbagai usaha dan pengalaman yang diperoleh akan menambah kemampuan seseorang. Jadi menurut individu *mastery approach goal*, kemampuan seseorang dapat meningkat dan berkembang sejalan dengan bertambahnya pengalaman dan usaha yang dilakukan.

Mengenai kegagalan yang mungkin dilakukan, individu *mastery approach goal* beranggapan bahwa kegagalan adalah sesuatu hal yang dianggap wajar dan merupakan bagian dari proses belajar dan pengalaman (Brett & VandeWalle, 1999). Mereka berfikir bahwa kegagalan di masa lalu adalah pelajaran yang akan membuat keberhasilan di masa mendatang.

Dengan demikian, karyawan *mastery approach goal* termotivasi dalam bekerja karena ingin meningkatkan kompetensi diri mereka sendiri. Kompetensi seseorang akan berkembang seiring dengan meningkatnya pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang diperoleh setelah menghadapi tantangan dan tugas-tugas baru.

commit to user

2. *Performance Approach Goal*

Performance approach goal merupakan keinginan individu yang berupaya untuk menunjukkan kompetensi diri dan mendapatkan evaluasi positif dari orang lain (Joo & Park, 2010). Individu ini memiliki keinginan yang kuat untuk membuat orang lain terkesan kepadanya dengan menunjukkan kinerja baik mereka (Brett & VandeWalle, 1999) dan merasa senang ketika dianggap lebih unggul dari orang lain.

Individu *performance approach goal* menginterpretasikan tantangan kerja sebagai ancaman karena ada risiko kegagalan yang mungkin akan dilakukannya karena kemampuan (*ability*) yang terbatas (VandeWalle *et al.*, 1999). Mereka memiliki kecenderungan untuk menyembunyikan ketidakmampuannya dihadapan orang lain. Ada kekhawatiran di dalam diri mereka akan anggapan atau evaluasi negatif orang lain terhadap kemampuan dirinya. Oleh karena itu, karyawan ini rela menyeleksi dan memilih tugas-tugas yang akan dikerjakan. Jika ada tantangan tugas yang di luar kemampuannya, mereka memilih mundur (*withdraw*) atau berpura-pura sibuk mengerjakan tugas lain.

Karakteristik karyawan *performance approach goal* adalah fokus pada hasil akhir. Kemampuan (*ability*) dipandang sebagai atribut yang *fixed*, artinya bahwa kemampuan yang dimiliki individu adalah tetap dan tidak dapat berkembang (Dweck & Legget dalam VandeWalle, 1997).

Mereka memandang bahwa bekerja keras tidak akan meningkatkan kinerja dan mengindikasikan lemahnya kompetensi yang dimiliki seseorang.

D. Niat untuk Meninggalkan Organisasi

Park dan Kim (2009) mendefinisikan niat untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) sebagai keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi termasuk pikiran semata untuk berhenti dari organisasi (*thinking of quitting*) dan pernyataan karyawan bahwa dia benar-benar ingin meninggalkan organisasi (*intent to leave*). Niat untuk meninggalkan organisasi adalah prediktor terkuat *turnover* (Griffeth *et al.*, dalam Dysvik & Kuvaas, 2010). Niat untuk meninggalkan organisasi merupakan sinyal awal yang dapat berkembang menjadi *turnover* sebenarnya.

Turnover didefinisikan sebagai proses tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya (Mathis & Jackson, 2009). Abassi dan Hollman dalam Stovel dan Bontis (2002) berpendapat bahwa *turnover* adalah rotasi pekerja di seluruh pasar tenaga kerja, antara perusahaan, pekerjaan dan jabatan dan antara pekerja dan pengangguran.

Turnover memiliki sisi positif dan negatif bagi organisasi sehingga memerlukan kontrol dan pengawasan. Apabila tidak terkendali dengan baik, maka *turnover* berpotensi merugikan perusahaan. Kerugian yang akan ditanggung perusahaan dapat berupa biaya rekrutmen, pelatihan karyawan dan produktifitas yang hilang (Mathis & Jackson, 2009). Tingkat *turnover* yang tinggi juga akan mengganggu kualitas, konsistensi dan stabilitas organisasi (Lin & Chang, 2005).

commit to user

Jenis *turnover* meliputi *voluntary turnover* dan *involuntary turnover* (Lee *et al.*, 2008; Mathis & Jackson, 2009). *Voluntary turnover* merupakan *turnover* yang terjadi saat tenaga kerja meninggalkan organisasi atas inisiatif mereka sendiri (Mathis & Jackson, 2009), ketika karyawan meninggalkan organisasi dengan sengaja (Lee *et al.*, 2008). Sementara *involuntary turnover* merupakan *turnover* yang terjadi karena ada kebijakan organisasi, peraturan kerja dan standar kerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2009), sehingga mengakibatkan pemecatan atau pemberhentian karyawan oleh organisasi (Lee *et al.*, 2008; Stovel & Bontis, 2002).

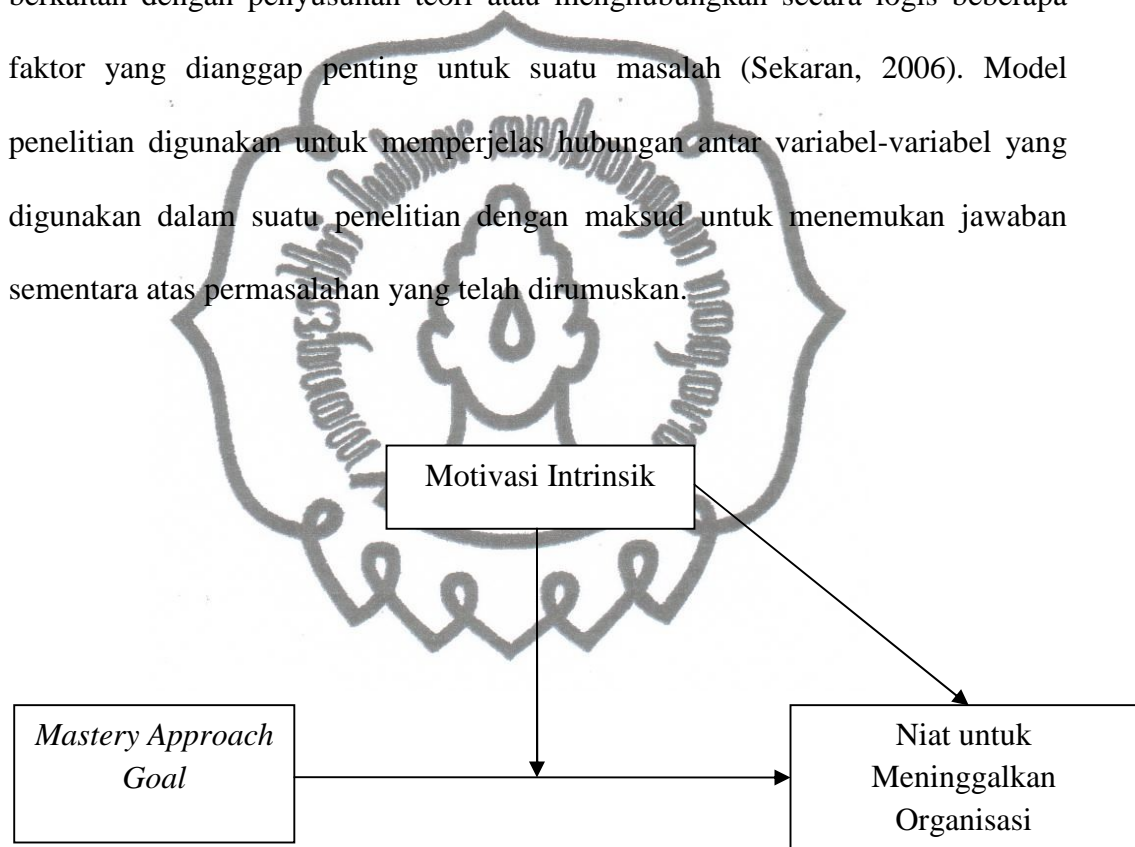
Voluntary turnover lebih sering mengakibatkan karyawan pindah atau migrasi ke organisasi pesaing. Hal ini akan menciptakan situasi yang lebih kritis sebab ada perpindahan pengetahuan melalui karyawan yang mungkin akan digunakan organisasi pesaing sebagai strategi baru (Stovel & Bontis, 2002). Situasi ini menuntut manajemen untuk mempertimbangkan dampak *voluntary turnover* dan mempersiapkan rencana cadangan untuk mengendalikan *turnover*.

Berdasarkan faktor penyebab terjadinya, *voluntary turnover* ada yang dapat dikendalikan dan ada yang tidak dapat dikendalikan (Mathis & Jackson, 2009). Penyebab yang dapat dikendalikan adalah faktor yang dipengaruhi oleh pemberi kerja (Mathis & Jackson, 2009), misalnya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Hal-hal yang tidak dapat dikendalikan meliputi alasan di luar pengaruh pemberi kerja seperti pindah karena geografis, suami/istri dipindahkan

kerja, memutuskan untuk tinggal di rumah karena alasan keluarga (Mathis & Jackson, 2009).

E. Model Penelitian

Model penelitian atau kerangka pemikiran adalah model konseptual yang berkaitan dengan penyusunan teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk suatu masalah (Sekaran, 2006). Model penelitian digunakan untuk memperjelas hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian dengan maksud untuk menemukan jawaban sementara atas permasalahan yang telah dirumuskan.



Gambar II.2
Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian, dapat diketahui bahwa penelitian ini menguji secara terpisah pengaruh *mastery approach goal* dan motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi. Selanjutnya menguji pengaruh *mastery*

commit to user

approach goal pada niat untuk meninggalkan organisasi dengan memasukkan motivasi intrinsik sebagai variabel pemoderasi.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat untuk meninggalkan organisasi. Park dan Kim (2009) menyatakan bahwa niat untuk meninggalkan organisasi adalah keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi termasuk pikiran semata untuk berhenti dari organisasi (*thinking of quitting*) dan pernyataan karyawan bahwa dia benar-benar ingin meninggalkan organisasi (*intent to leave*).

Variabel independen dan variabel moderasi masing-masing adalah *mastery approach goal* dan motivasi intrinsik. *Mastery approach goal* adalah keinginan individu yang berupaya pada peningkatan kompetensi diri dengan mengembangkan ketrampilan baru dan menguasai situasi baru (Joo & Park, 2010). Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul apabila tidak ada *reward* (hadiah) yang jelas atas kegiatan yang dilakukan kecuali kegiatan itu sendiri atau perasaan yang dihasilkan dari kegiatan tersebut (Deci, 1972).

Dysvik dan Kuvaas (2010) berpendapat bahwa motivasi intrinsik memoderasi pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi. Meskipun Lin dan Chang (2005) menemukan pengaruh positif *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi, pengaruh tersebut dimungkinkan dapat berubah tergantung pada tingkat (*level*) motivasi intrinsik.

F. Hipotesis

1. Pengaruh *Mastery Approach Goal* pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi.

Dysvik dan Kuvaas (2010) menyebutkan bahwa *mastery approach goal* memiliki pengaruh positif pada niat untuk meninggalkan organisasi. Pengaruh positif ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Chang (2005).

Karyawan dengan *mastery approach goal* yang semakin kuat, berarti karyawan memiliki keinginan yang semakin kuat pula untuk meningkatkan kompetensi diri. Organisasi harus mampu mengimbangi keadaan tersebut dengan memberikan tantangan-tantangan pada pekerjaan karyawan supaya karyawan ini tidak mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi (Lin & Chang, 2005). Ketika karyawan *mastery approach goal* merasa bahwa pekerjaan mereka tidak lagi menantang, lingkungan kerja akan dirasakan sebagai rutinitas yang monoton. Bagi karyawan ini, rutinitas kerja akan meningkatkan rasa bosan sehingga karyawan menjadi kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini akan mendorong karyawan pada keadaan pengunduran diri yang pada akhirnya akan meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi (Dysvik & Kuvaas, 2010). Dengan demikian, rumusan hipotesis disusun sebagai berikut:

H1: *Mastery approach goals* memiliki pengaruh positif pada niat untuk meninggalkan organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi.

Dysvik dan Kuvaas (2010) mengemukakan bahwa ada pengaruh negatif motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian sebelumnya juga menemukan hal yang sama (Vansteenkiste *et al.*, 2007).

Motivasi intrinsik yang semakin kuat berarti bahwa karyawan merasa organisasi telah memenuhi kebutuhan psikologis dasar karyawan dengan baik. Alasan *personal enjoyment*, rasa senang terlibat di dalam organisasi, dapat mengaktualisasikan diri, serta membangun hubungan yang berarti dan menyenangkan dengan para kolega (Vansteenkiste *et al.*, 2007) akan membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini menarik dan menyenangkan. Hal ini membuat karyawan tidak mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi.

Motivasi intrinsik yang semakin lemah akan mendorong karyawan untuk mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi. Sebab karyawan merasa bahwa organisasi kurang memperhatikan kebutuhan psikologis dasar mereka. Hal tersebut menjadikan lingkungan kerja dirasa kurang menyenangkan sehingga karyawan menjadi rentan mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi. Rumusan hipotesis disusun sebagai berikut:

H2: Motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif pada niat untuk meninggalkan organisasi.

3. Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh *Mastery Approach Goal* pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi.

Penelitian Dysvik dan Kuvaas (2010) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memoderasi pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi. Meskipun Lin dan Chang (2005) menemukan pengaruh positif *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi, pengaruh tersebut dapat berubah tergantung pada *level* motivasi intrinsik (Dysvik & Kuvass, 2010).

Motivasi intrinsik yang semakin kuat, maka pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi akan semakin negatif. Motivasi intrinsik yang kuat merupakan indikasi bahwa karyawan telah merasa puas dengan pemenuhan kebutuhan akan otonomi dan kompetensi. Ketika karyawan dengan *mastery approach goal* yang kuat merasakan motivasi intrinsik yang kuat, karyawan menjadi kurang terdorong untuk mengembangkan niat meninggalkan organisasi. Pekerjaan dirasa menarik, menantang dan menyenangkan sehingga karyawan cenderung mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.

Motivasi intrinsik yang semakin lemah, maka pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi akan semakin positif. Motivasi intrinsik yang semakin lemah merupakan indikasi bahwa karyawan merasa organisasi kurang memperhatikan pemenuhan kebutuhan psikologis akan otonomi, kompetensi dan *relatedness*. Ketika karyawan dengan *mastery approach goal* yang kuat merasakan motivasi intrinsik yang semakin lemah, mereka

commit to user

menjadi lebih rentan mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi. Rasa kurang senang dalam bekerja dan terlibat di dalam organisasi mendorong mereka bertindak berdasarkan kecenderungan yang melekat pada diri karyawan *mastery approach goal* untuk eksplorasi dan pengembangan diri. Mereka mencoba untuk melihat peluang dan tantangan di luar organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H3: Pengaruh *mastery approach goals* pada niat untuk meninggalkan organisasi dimoderasi oleh motivasi intrinsik. Semakin lemah motivasi intrinsik, pengaruh *mastery approach goals* pada niat untuk meninggalkan organisasi akan semakin positif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien dan efektif (Jogiyanto, 2004). Secara umum, hal-hal yang perlu ditentukan di dalam desain penelitian menurut Indriantoro dan Supomo (2002) adalah karakteristik-karakteristik penelitian yang meliputi:

1. Tujuan Studi

Tujuan studi penelitian ini adalah *hypothesis testing* yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara terpisah pengaruh *mastery approach goal* dan motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi. Selanjutnya menguji motivasi intrinsik dalam memoderasi pengaruh positif *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi.

2. Tipe Hubungan Variabel

Tipe hubungan variabel dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah niat untuk meninggalkan organisasi yang

dipengaruhi oleh *mastery approach goal* (variabel independen) dengan motivasi intrinsik sebagai variabel pemoderasi.

3. Lingkungan (*setting*) Studi

Penelitian terhadap suatu fenomena dapat dilakukan pada lingkungan yang natural dan lingkungan *artificial* (buatan). Lingkungan penelitian ini adalah lingkungan yang natural yaitu dengan mengambil subyek penelitian karyawan produksi garmen di lingkungan PT. DANLIRIS, Sukoharjo.

4. Unit Analisis

Unit analisis penelitian ini adalah tingkat individual, yaitu data yang dianalisis berasal dari setiap individu karyawan yang menjadi tenaga kerja produksi garmen di PT. DANLIRIS Sukoharjo.

5. Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada waktu tertentu atau dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa waktu yang relatif lama tergantung pada karakteristik masalah yang akan dijawab. Penelitian ini merupakan studi satu tahap (*one shot study*), yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran (2006), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi (Sekaran, 2006). Syarat utama pemilihan sampel dalam suatu populasi adalah bahwa sampel harus bisa menjadi cermin dari populasi dan merupakan populasi dalam bentuk kecil (*miniature population*). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo.

Ada lima divisi di PT. DANLIRIS, Sukoharjo yakni Divisi Spinning, Weaving, Printing, Finishing dan Garmen. Penelitian ini mengambil sampel di Divisi Garmen, yakni karyawan produksi yang tersebar di Konfeksi I, Konfeksi II, Konfeksi III dan Konfeksi IV.

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik sampling adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi yang akan dijadikan sebagai sampel (Sekaran, 2006). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* yakni pengumpulan informasi dari anggota populasi yang

mudah menyediakannya dan mendapatkan informasi secara tepat dan efisien (Sekaran, 2006).

Hair *et al.*, dalam Ferdinand (2002) menyarankan ukuran sampel minimal adalah sebanyak lima observasi untuk setiap *estimated parameter* (lima dikali jumlah item pertanyaan). Berdasarkan pendapat tersebut, maka sebanyak 100 kuesioner disebar kepada responden. Jumlah tersebut sudah memenuhi jumlah sampel minimal dan untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak kembali di akhir penyebaran kuesioner.

Perusahaan tidak memberikan ijin untuk menyebar sendiri kuesioner kepada responden. Oleh karena itu, penulis menitipkan kuesioner pada perusahaan untuk selanjutnya kuesioner tersebut dibagikan sendiri oleh perusahaan kepada responden. Penulis mengarahkan untuk mengambil sampel penelitian pada karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo.

Alasan pemilihan karyawan produksi garmen sebagai sampel dalam penelitian ini karena subyek lebih memahami tentang permasalahan penelitian yang menjadi fokus peneliti, yaitu mengenai pengaruh *mastery approach goal* dan motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Seluruh item pertanyaan diukur menggunakan skala Likert lima poin dengan kriteria:

1 = “sangat tidak setuju”

4 = “setuju”

2 = “tidak setuju”

5 = “sangat setuju”

3 = “netral”

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dan sebaliknya mempengaruhi variabel dependen (Sekaran, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *mastery approach goal*.

Mastery approach goal dalam penelitian ini merupakan motivasi karyawan yang bekerja karena ingin mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri. Mereka bersemangat mengerjakan tugas-tugas baru dan menghadapi tantangan yang ada. Sebab menurutnya, pengalaman yang diperoleh akan menambah pengetahuan dan ketrampilan. Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Vandewalle (1997).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lain (Sekaran, 2006). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat untuk meninggalkan organisasi.

Niat untuk meninggalkan organisasi merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja saat ini, termasuk pikiran semata untuk berhenti dari organisasi (*thinking of quitting*) dan pernyataan karyawan bahwa dia benar-benar ingin meninggalkan organisasi (*intent to leave*). Variabel niat untuk meninggalkan organisasi diukur dengan 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Kuvaas (2008).

3. Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah suatu variabel independen lainnya yang dimasukkan ke dalam model karena mempunyai efek kontingensi dari hubungan variabel dependen dan variabel independen sebelumnya (Jogiyanto, 2004). Motivasi intrinsik adalah variabel moderasi di dalam penelitian ini.

Motivasi intrinsik pada penelitian ini adalah motivasi karyawan yang bekerja karena merasa senang, pekerjaannya dirasa menarik dan menyenangkan. Variabel motivasi intrinsik diukur dengan menggunakan 6 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Kuvaas dan Dysvik (2009).

D. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari langsung dari responden berkaitan dengan variabel tujuan studi (Sekaran, 2006).

Sumber data primer pada penelitian ini adalah data kuesioner dari responden tentang *mastery approach goal*, motivasi intrinsik dan niat untuk meninggalkan organisasi.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2006).

Sumber data sekunder pada penelitian ini adalah data mengenai perusahaan PT. DANLIRIS, Sukoharjo meliputi profil perusahaan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan divisi garmen dan jam kerja karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan responden memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Jawaban atas pertanyaan tersebut, bersifat tertutup, maksudnya alternatif jawaban atas pertanyaan tersebut telah disediakan dan responden tidak diberi kesempatan menjawab yang lain di luar jawaban yang telah disediakan.

Kuesioner mengenai *mastery approach goal*, motivasi intrinsik dan niat untuk meninggalkan organisasi terdiri atas 16 item pertanyaan. Kuesioner tersebut dibagikan kepada responden yakni karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo oleh perusahaan.

2. Observasi

Observasi adalah teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan mengamati langsung objek datanya (Jogiyanto, 2004). Observasi digunakan untuk mengamati suatu proses, kejadian dan atau perilaku manusia. Penulis lebih banyak mengamati dan mendengarkan mengenai deskripsi PT. DANLIRIS, Sukoharjo.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis data dengan cara mengubah data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan (Zikmund, 2000).

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan mengenai kajian pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi yang dimoderasi motivasi intrinsik.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian atau tingkat ketepatan instrumen penelitian adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya. Validitas pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Tingkat validitas yang tinggi mencerminkan bahwa instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan (Sekaran, 2006).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan program perangkat lunak SPSS 11.5. Menurut Hair *et al.*, (1998) *factor loading* lebih besar ± 0.30 dianggap memenuhi level minimal,

commit to user

factor loading ± 0.40 dianggap lebih baik dan sesuai dengan *rules of thumb* yang dipakai para peneliti, dan *factor loading* ≥ 0.50 dianggap signifikan. Jadi semakin besar nilai absolut *factor loading*, maka semakin penting *loading* tersebut menginterpretasikan konstruksinya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten yang besarnya ditunjukkan oleh nilai koefisien, yaitu koefisien reliabilitas (Jogiyanto, 2004). Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas merupakan faktor kondisional bagi validitas tetapi data yang reliabel belum tentu valid. Jadi, reliabilitas menyangkut akurasi konsistensi, dan stabilitas alat ukur.

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Alpha Cronbach (α). Menurut Sekaran (2000) klasifikasi nilai Alpha Cronbach (α) adalah sebagai berikut:

- i. Nilai Alpha Cronbach antara 0.80-1.0 dikategorikan reliabilitas baik.
- ii. Nilai Alpha Cronbach antara 0.60-0.79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima.
- iii. Nilai Alpha Cronbach antara ≤ 0.60 dikategorikan reliabilitas buruk

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang umum digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi Variabel Independen

X = Variabel Independen

Adapun persamaan masing-masing variabel adalah:

- i. Pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi.

$$Y = a + b_1 X_1$$

Keterangan:

Y = Niat untuk Meninggalkan Organisasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi *Mastery Approach Goal*

X₁ = *Mastery Approach Goal*

- ii. Pengaruh motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi.

$$Y = a - b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Niat untuk Meninggalkan Organisasi

a = Konstanta

b₂ = Koefisien regresi Motivasi Intrinsik

X₂ = Motivasi Intrinsik

commit to user

b. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear yang dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Ghozali, 2009).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 - b_2 X_2 + b_3 (X_1 * X_2) + e$$

Keterangan:

Y: Niat untuk Meninggalkan Organisasi

a: Konstanta

b₁: Koefisien Regresi *Mastery Approach Goal*

b₂: Koefisien Regresi Motivasi Intrinsik

b₃: Koefisien Regresi Interaksi *Mastery Approach Goal* dan

Motivasi Intrinsik

X₁: *Mastery Approach Goal*

X₂: Motivasi Intrinsik

X₁*X₂: Interaksi *Mastery Approach Goal* dan Motivasi Intrinsik


commit to user

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Perusahaan

1. Profil Perusahaan



Nama Perusahaan	: PT. DANLIRIS
Alamat	: Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo 57193 Jawa Tengah-Indonesia
Telepon	: (0271) 714400, 740888
Fax	: (0271) 735222, 740777
Didirikan pada Tahun	: 1974
Luas Tanah	: 550.000 m ²
Luas Pabrik	: 400.000 m ²
Divisi Produksi	: Spinning, Weaving, Garmen, Printing, Finishing
Produk Garmen	: Men's and Boy's Shirt Ladies and Children's Wear Pyjamas and Others School Wear

commit to user

2. Sejarah Perusahaan

Pada tahun 1920, Kasoem Tjokrosoepoetro mendirikan usaha dagang batik yang diberi nama BATIK SOLO. Sejak munculnya Orde Baru pada tahun 1966, cakrawala kehidupan sosial ekonomi bangsa Indonesia mulai terbuka. Hal tersebut ditandai dengan terbukanya kesempatan yang luas bagi para investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia, baik yang berasal dari dalam negeri (PMDN) maupun penanam modal asing (PMA). Maka pada tahun 1970, Kasoem Tjokrosoepoetro dibantu ketiga putranya yakni Handiman Tjokrosoepoetro, Handoko Tjokrosoepoetro dan Handianto Tjokrosoepoetro mengubah BATIK SOLO menjadi PT. BATIK KERIS.

Permintaan pasar yang semakin meningkat membuat PT. BATIK KERIS harus menyediakan bahan baku sendiri untuk menghindari fluktuasi harga bahan baku tekstil dan garmen. Maka DANLIRIS dibentuk pada tahun 1974 dan dipimpin oleh Handiman Tjokrosoepoetro sebagai perusahaan pemasok bahan baku tekstil dan garmen untuk PT. BATIK KERIS. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan perusahaan, maka DANLIRIS diubah menjadi PT. DANLIRIS.

Sepeninggal Handiman Tjokrosoepoetro, PT. DANLIRIS dilanjutkan oleh putranya yaitu Mrs. Michelle Tjokrosoepoetro. Kegiatan produksi PT. DANLIRIS, Sukoharjo berkembang pesat

commit to user

meliputi divisi spinning (pemintalan benang), weaving (penenunan), printing (batik cetak/cap), finishing dan garmen (konfeksi). Divisi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah divisi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo.

Divisi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo memproduksi aneka produk seperti baju dan kemeja untuk pria, wanita dan anak-anak, seragam, piyama dan lainnya dengan berbagai mode. Jadi tidak ada spesialisasi atas pembuatan produk tertentu. Produk garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo diproduksi untuk memenuhi permintaan pasar lokal dan internasional seperti ke USA, Jepang, Australia dll.

3. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan tekstil yang terintegrasi yang terkenal sebagai yang terbaik terutama oleh pemegang saham, pelanggan dan karyawan.

b. Misi Perusahaan

- 1) Menjadi perusahaan tekstil yang terintegrasi yang dapat memuaskan pemegang saham melalui profit dan pelanggan melalui baiknya pelayanan pelanggan, kualitas dan harga.
- 2) Menyediakan lingkungan kerja yang menekankan kejujuran, kehati-hatian, keamanan dan penghargaan berdasarkan hasil.

commit to user

c. Tujuan Perusahaan

- 1) Membeli dan memperbaiki mesin-mesin.
- 2) Menerima dan melatih karyawan yang berarti di pabrikan dan di manajemen.
- 3) Membuat program, struktur dan target baru.

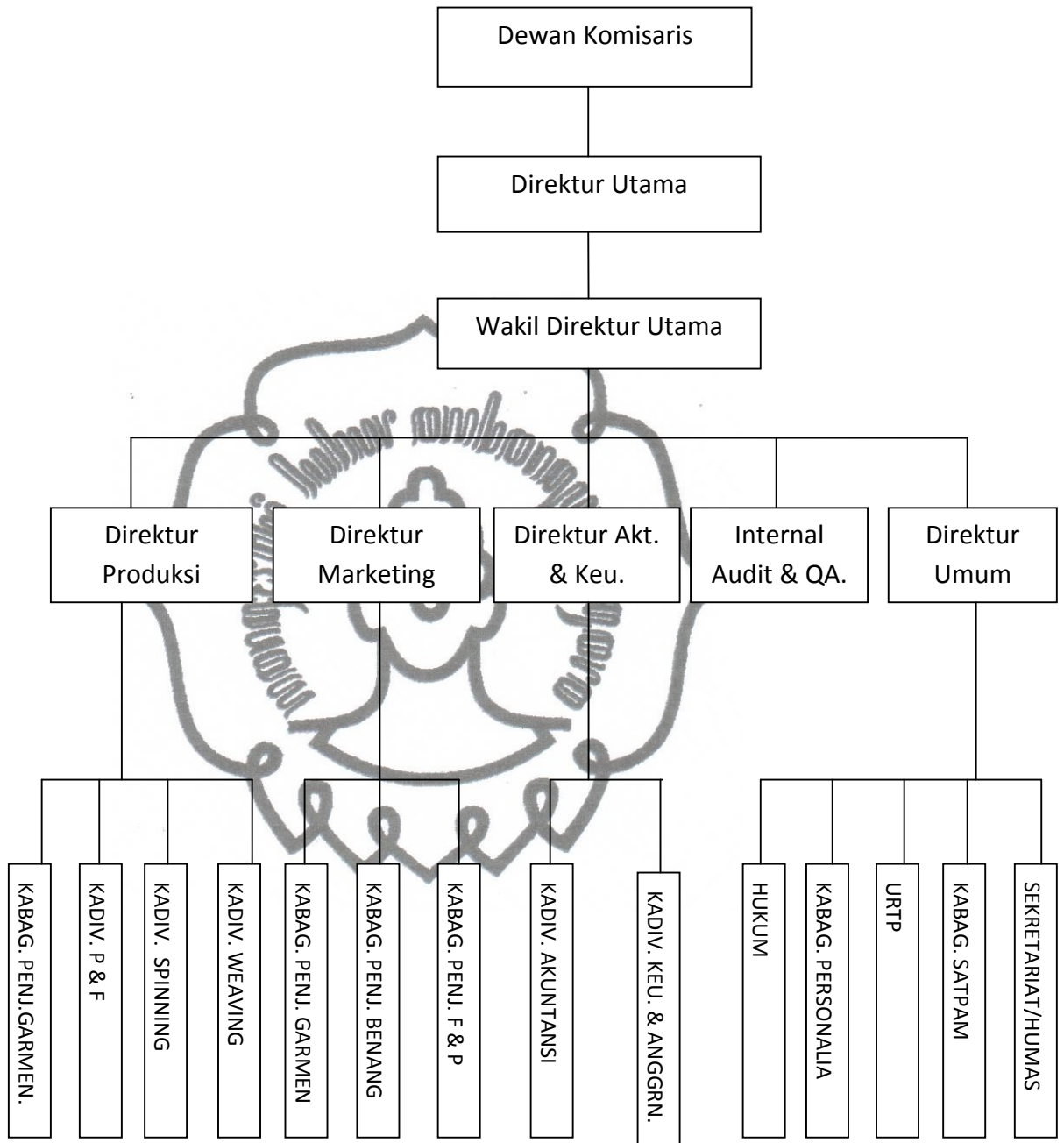
4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang menyeluruh mengenai perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan tindakan pengendalian setiap lini dalam organisasi serta adanya hubungan sinergi antar elemen dalam organisasi. Struktur organisasi dibentuk dengan tujuan supaya setiap kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan jadwal kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

Struktur organisasi merupakan pemisahan antara tugas, wewenang dan tanggung jawab dari tiap-tiap elemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Struktur organisasi PT. DANLIRIS, Sukoharjo berbentuk lini dan staff sesuai dengan perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu, sehingga menggambarkan dengan jelas mengenai tugas, wewenang dan kepada siapa tugas tersebut harus dipertanggungjawabkan.

DANLIRIS, Sukoharjo berstatus sebagai perusahaan yang berbentuk perusahaan terbuka (PT), maka Dewan Komisaris merupakan badan tertinggi di dalam perusahaan. Keanggotaan Dewan Komisaris diangkat dan diberhentikan oleh RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).

Dewan Komisaris membawahi dan mengawasi Dewan Direksi dalam menjalankan tugasnya. Dewan Direksi dipimpin oleh Direktur Utama yang dibantu wakil Direktur Utama. Direktur Utama membawahi direktur tiap-tiap bidang, yakni Direktur Produksi Tekstil & Garmen, Direktur Marketing, Direktur Akuntansi & Keuangan serta Direktur Umum. Masing-masing Direktur bidang membawahi Ketua Divisi dan Ketua Bagian. Selengkapnya, bagan struktur organisasi PT. DANLIRIS, Sukoharjo dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut ini:



Gambar IV.1
Struktur Organisasi
PT. DANLIRIS, Sukoharjo

5. Tanggung jawab dan Wewenang Jabatan

a. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris merupakan badan tertinggi organisasi perusahaan yang anggotanya diangkat dan diberhentikan oleh RUPS. Fungsi utama yang harus dijalankan oleh Dewan Komisaris adalah mengawasi Direksi dalam menjalankan perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris adalah:

- 1) Mengusahakan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
- 2) Mengawasi dan menertibkan pelaksanaan tujuan tersebut berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan.
- 3) Mengatur kepentingan pemegang saham sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam anggaran dasar.

Wewenang Dewan Komisaris:

- 1) Memberikan masukan kepada Direksi dalam hal penetapan kebijakan perusahaan.
- 2) Memberikan persetujuan atas pembagian tugas dan kewajiban Direksi.
- 3) Memberikan penilaian mewakili para pemegang saham atas pelaporan neraca dan perhitungan laba rugi tahunan serta laporan lainnya oleh Direksi.

- 4) Menyelenggarakan RUPS dalam hal tugas dan kewajiban Direksi.

b. Direktur Utama

Tugas dan tanggung jawab Direktur Utama:

- 1) Menjaga kelangsungan hidup perusahaan.
- 2) Mengusahakan keuntungan semaksimal mungkin bagi perusahaan dengan merencanakan, mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan perusahaan.
- 3) Merencanakan dan mengkoordinasikan semua strategi-strategi umum dalam mengendalikan jalannya operasi perusahaan agar tujuan tercapai.
- 4) Mempertanggungjawabkan semua hasil kegiatan perusahaan kepada Dewan Komisaris.

Wewenang Direktur Utama adalah:

- 1) Memberikan persetujuan atas program kerja yang diusulkan kepada divisi serta staff bawahannya.
- 2) Mengawasi dan meminta pertanggungjawaban dari divisi serta staff yang ada dibawahnya sekaligus memberikan penilaian atas kinerja tersebut untuk mengambil keputusan.
- 3) Mewakili perusahaan dalam melakukan kegiatan di dalam masyarakat.

c. Divisi Pemasaran

Tugas dan wewenang Divisi Pemasaran:

- 1) Menetapkan rencana-rencana penjualan jangka pendek dan jangka panjang dalam arti jumlah, kualitas dan harga kepada Direktur.
- 2) Menentukan strategi pemasaran yang menyangkut pendistribusian, pengembangan promosi, penentuan cara pembayaran dan sebagainya untuk diajukan kepada Direktur.
- 3) Membina ketrampilan kerja bawahan serta meningkatkan efisiensi dan produktifitas di bidang pemasaran.
- 4) Mengawasi hal-hal yang berhubungan dengan pemasaran, termasuk pengawas terhadap cabang-cabang atau agen-agen.

d. Divisi Produksi

Tugas dan wewenang Divisi Produksi:

- 1) Merencanakan, mengatur dan mengawasi agar produksi dapat berjalan secara efisien sesuai jangka waktu, macam dan jadwal yang telah ditetapkan bersama.
- 2) Merencanakan, mengatur dan mengawasi pengadaan bahan baku produksi dan barang-barang lain untuk menjamin kelancaran produksi.

- 3) Mengikuti perkembangan yang dapat mempengaruhi produksi dan melakukan perubahan-perubahan metode atau prosedur yang lebih baik.

e. Divisi Akuntansi dan Keuangan

Tugas dan wewenang Divisi Akuntansi dan Keuangan adalah:

- 1) Mengatur semua masalah yang menyangkut kelancaran penyediaan keuangan dan penggunaan dana perusahaan.
- 2) Menentukan rencana pengeluaran jangka pendek maupun jangka panjang.
- 3) Mengawasi pengalokasian dana yang tersedia sesuai dengan taksiran kebutuhan kas dan mengambil keputusan dalam pemindahan dana yang diperlukan.
- 4) Membantu Direktur dalam urusan pajak atau keuangan lainnya dengan pihak luar perusahaan.
- 5) Memeriksa dan menyetujui anggaran-anggaran yang diajukan oleh bagian-bagian yang ada di bawahnya sekaligus meminta pertanggungjawaban atas penggunaannya.

f. Divisi Umum

Tugas dan wewenang Divisi Umum adalah:

- 1) Membuat strategi perusahaan dalam bidang kepegawaian dan bidang umum lainnya yang menunjang kelancaran produksi dan operasi perusahaan sesuai dengan kebijakan umum perusahaan.
- 2) Turut serta menyusun kebijakan di bidang pengetahuan, penelitian, penempatan, penggajian, promosi dan pemberhentian karyawan.
- 3) Mengatur dan mengawasi kegiatan hubungan masyarakat dan kegiatan yang menyangkut masalah hukum.
- 4) Mengadakan penilaian terhadap hasil-hasil pelaksanaan melalui laporan-laporan berkala.
- 5) Merencanakan, mengawasi dan melaksanakan kebijakan perusahaan serta menyediakan informasi umum bagi pegawai dan pihak lain.

g. Divisi Perencanaan dan Pengembangan Perusahaan

Tugas dan wewenang Divisi Perencanaan dan Pengembangan Perusahaan adalah:

- 1) Membantu direktur dalam menetapkan strategi umum perusahaan.
- 2) Melakukan evaluasi-evaluasi terhadap kinerja perusahaan untuk dikaji dalam pengambilan keputusan selanjutnya.

commit to user

- 3) Melakukan studi-studi perbandingan dengan pihak-pihak luar dalam hal pengelolaan perusahaan.

h. Bagian Internal Audit

Tugas dan wewenang Bagian Internal Audit adalah:

- 1) Memeriksa dan melaporkan kegiatan dan hasil kegiatan berbagai tingkat organisasi yang ada.
- 2) Mengkoordinir pemeriksaan secara mendadak untuk mengetahui sejauh mana sistem dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- 3) Melaporkan hasil pemeriksaan sasaran-sasarannya kepada direktur.

6. Sumber Daya Manusia di Divisi Garmen

a. Data Jumlah Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh penulis, jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. DANLIRIS, Sukoharjo Divisi Garmen ada 3916 orang. Jumlah tersebut meliputi seluruh karyawan staff kantor dan karyawan produksi. Karyawan staff kantor Divisi Garmen sebanyak 201 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel IV.1
Data Jumlah Karyawan Kantor/Staff
Divisi Garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo

No.	Bagian	Jumlah Karyawan				Jumlah
		Tetap		PKWT		
		Pria	Wanita	Pria	Wanita	
1	Konfeksi I	6	11			17
2	Konfeksi II	4	13		1	18
3	Konfeksi III	5	12			17
4	Konfeksi IV	3	12			15
5	Work Studi	6	2			8
6	Sample		2		1	3
7	Pembukuan	2	4			6
8	QA		10		5	15
9	Pembelian	11	10	1	5	27
10	PPIC	5	9			14
11	QMS	3	5			8
12	Merchand.	2	22			24
13	Keuangan	3	3			6
14	Komputer	1				1
15	GD. Transit	1				1
16	Shipping	8	2			10
17	Sample. Dep.		1			1
18	Personalia	7	2	1		10
JUMLAH		67	120	2	12	201

Sumber: Bagian Rekrutmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo; November (2011)

Karyawan produksi garmen berjumlah 3715 orang. Proses produksi 24 jam yang terbagi dalam tiga shift membuat Divisi Garmen menyerap banyak tenaga kerja. Rincian mengenai jumlah karyawan produksi garmen dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut ini:

Tabel IV.2
Data Jumlah Karyawan Produksi
Divisi Garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo

No.	Bagian	Jumlah Karyawan				Jumlah
		Tetap		PKTW		
		Pria	Wanita	Pria	Wanita	
1	Konfeksi I	74	708	31	126	939
2	Konfeksi II	70	618	32	118	838
3	Konfeksi III	48	668	43	96	855
4	Konfeksi IV	77	737	60	109	983
5	Merchan. & Ship.		6			6
6	QMS		6	1	3	10
7	GD. Transit	2	1			3
8	Pembelian	5	4		1	10
9	Sample	1	16			17
10	Work Studi	3	8			11
11	PPIC & Komp. M	3	8		1	12
12	Sample Dev.		2		1	21
13	Shipping		2			2
14	Personalia	1	6	1		8
JUMLAH		284	2808	168	455	3715

Sumber: Bagian Rekrutmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo; November (2011)

b. Perekrutan Tenaga Kerja

Perekrutan tenaga kerja Divisi Garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo baik karyawan staff kantor maupun karyawan produksi dilakukan secara langsung dan melalui media massa baik cetak maupun elektronik (<http://www.danliris.com>) serta perekrutan secara internal.

Perekrutan secara internal merupakan perekrutan yang berdasarkan rekomendasi dari kepala bagian atau supervisor. Penerimaan karyawan baru akan ditentukan oleh masing-masing kepala bagian bersama dengan Kepala Bagian Personalia dan mendapatkan persetujuan dari General Manager.

c. Jam Kerja Karyawan

Ada perbedaan jam kerja antara karyawan staff kantor dan karyawan produksi Divisi Garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo. Jam kerja karyawan staff kantor adalah seperti jam kerja pada umumnya dengan rincian sebagai berikut:

Hari Senin-Kamis : 08.00 – 16.00 Istirahat: 12.00- 13.00

Hari Jum'at : 08.00- 16.00 Istirahat: 11.00- 13.00

Hari Sabtu : 07.30- 12.30

Adapun jam kerja produksi adalah 24 jam yang terbagi dalam tiga shift dengan rincian jam kerja karyawan produksi per shift sebagai berikut:

Shift Pagi :06.00-14.00 Istirahat: 09.00-10.00

Shift Siang :14.00-22.00 Istirahat: 17.00-18.00

Shift Malam :22.00-06.00 Istirahat: 01.00-02.00

Jam kerja lembur karyawan akan diberlakukan apabila ada pekerjaan yang harus diselesaikan dan bersifat sukarela kecuali ketika ada keadaan sebagai berikut:

- 1) ada pekerjaan yang jika tidak segera diselesaikan akan membahayakan keselamatan/kesehatan orang.
- 2) untuk menyelesaikan pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung yang jika tidak segera diselesaikan akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan, masyarakat dan negara.

d. Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat dan etos kerja karyawan. Selain gaji pokok yang diberikan perusahaan setiap akhir bulan, masing-masing karyawan memiliki hak untuk mendapatkan tunjangan antara lain:

- 1) Jaminan sosial tenaga kerja
- 2) Tunjangan kematian dan kecelakaan kerja
- 3) Tunjangan pernikahan
- 4) Perawatan pengobatan
- 5) Sumbangan kelahiran

- 6) Upah pekerja selama sakit
- 7) Jaminan perjalanan dinas
- 8) Bantuan pendidikan dan kerohanian
- 9) Tunjangan hari raya, dll

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik responden melalui pengolahan data mentah dengan perhitungan statistik deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo yang tersebar di Konfeksi I, Konfeksi II, Konfeksi III dan Konfeksi IV.

Ada 100 kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. Penulis menitipkan kuesioner kepada perusahaan untuk selanjutnya seluruh kuesioner dibagikan perusahaan kepada responden. Di akhir penyebaran kuesioner, hanya ada satu kuesioner yang tidak kembali. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 99 dengan *respond rate* 99%.

Berikut ini merupakan analisis deskriptif mengenai gambaran karakteristik responden dan tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Karakteristik Responden

Analisis deskriptif mengenai gambaran karakteristik responden hanya menggunakan 90 kuesioner dari 99 kuesioner yang kembali. Hal ini dikarenakan 9 responden tidak melaporkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status kepegawaian mereka di lembar kuesioner terlampir tentang identitas responden.

Kuesioner yang layak olah untuk deskripsi karakteristik responden dibagi ke dalam empat kategori yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status kepegawaian responden.

a. Umur Responden

Penentuan interval kelas ditentukan dengan rumus:

$$C_i = R : K = 28 : 4 = 9$$

Keterangan:

C_i = Interval Kelas

R = Selisih nilai tertinggi dengan nilai terendah (48-20=28)

K = Jumlah Kelas

Berdasarkan data yang telah terkumpul, maka distribusi karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan
Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persen (%)
20 s/d. 26 tahun	23	25,55
27 s/d. 33 tahun	41	45,55
34 s/d. 40 tahun	21	23,33
41 s/d. 48 tahun	5	5,55
Jumlah	90	100

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

Tabel IV.3 menunjukkan bahwa dari 90 responden, 23 responden atau 25,55% berumur sekitar 20-26 tahun, 41 responden atau 45,55% berumur sekitar 27-33 tahun, 21 responden atau 23,33% berumur sekitar 34-40 tahun dan 5 diantaranya atau 5,55% berumur sekitar 41-48 tahun. Jadi, sampel terbanyak adalah responden yang berumur sekitar 27-33 tahun, dengan umur rata-rata 30,8 tahun. Hal ini berarti mayoritas karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo merupakan karyawan usia produktif. Kondisi ini menguntungkan perusahaan karena karakter pekerjaan produksi garmen memerlukan karyawan usia produktif guna menunjang target unit produksi.

b. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data yang telah terkumpul maka distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
Pria	29	32,22
Wanita	61	67,88
Jumlah	90	100

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa dari 90 responden, 29 diantaranya atau 32,22% adalah responden pria dan 61 atau 67,88% merupakan responden wanita. Jadi sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah responden wanita (67,88%). Hal ini berarti mayoritas karyawan yang bekerja di bagian produksi garmen adalah karyawan wanita. Hal ini menguntungkan perusahaan karena karakteristik pengerjaan produksi garmen memerlukan ketelitian dan ketekunan yang umumnya dimiliki karyawan wanita.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data yang telah terkumpul maka distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen (%)
SD	2	2,22
SMP	18	20,00
SMA	63	70,00
Diploma	3	3,33
Sarjana	4	4,44
Jumlah	90	100

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD ada 2 orang atau 2,22%, SMP sebanyak 18 orang atau 20,00%, SMA sebanyak 63 orang atau 70,00%. Responden dengan pendidikan terakhir Diploma ada 3 orang atau 3,33% dan Sarjana 4 orang atau 4,44%. Jadi, sampel terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir responden adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA yang mencapai 70,00%. Hal ini berarti pekerjaan produksi garmen dikerjakan oleh mayoritas karyawan dengan pendidikan formal terakhir SMA.

d. Status Kepegawaian Responden

Berdasarkan data yang telah terkumpul maka distribusi karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada Tabel IV.6:

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan
Status Kepegawaian Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
Karyawan Tetap	79	87,88
Karyawan Kontrak	11	12,22
Jumlah	90	100

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa status kepegawaian responden sebanyak 79 orang atau 87,88% merupakan karyawan tetap sedang 11 orang lainnya atau 12,22% merupakan karyawan kontrak. Jadi sampel terbanyak berdasarkan status kepegawaian responden adalah responden dengan status karyawan tetap (87,88%). Hal ini berarti mayoritas karyawan yang bekerja di bagian produksi garmen merupakan karyawan tetap PT. DANLIRIS, Sukoharjo.

2. Tanggapan Responden

a. Tanggapan Responden Mengenai *Mastery Approach Goal*

Berikut ini merupakan deskripsi tanggapan responden terhadap pernyataan *mastery approach goal* yang terdiri dari 5 item pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel IV.7:

Tabel IV.7
Tanggapan Responden Mengenai
Mastery Approach Goal

No.	Butir Pernyataan	Jumlah Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Saya bersedia mengerjakan tugas yang menantang/sulit karena saya akan belajar banyak dari pekerjaan tersebut.	--	3	14	64	18	99
		--	3,0%	14,1%	64,6%	18,2%	100%
2.	Saya sering melihat kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian baru.	--	2	22	63	12	99
		--	2,0%	22,2%	63,6%	12,1%	100%
3.	Saya menikmati tugas-tugas sulit dan menantang karena saya akan belajar keahlian baru.	--	2	25	59	13	99
		--	2,0%	25,3%	59,6%	13,1%	100%
4.	Bagi saya, pengembangan kemampuan kerja saya cukup berisiko.	1	22	29	35	12	99
		1,0%	22,2%	29,3%	35,4%	12,1%	100%
5.	Saya lebih suka bekerja dalam situasi yang membutuhkan talenta dan kemampuan tingkat tinggi.	--	12	34	38	15	99
		--	12,1%	34,3%	38,4%	15,2%	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

1. Berdasarkan Tabel IV. 7 maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 64 orang atau 64,66% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “saya bersedia mengerjakan tugas yang menantang atau sulit karena saya akan belajar banyak dari pekerjaan tersebut”.
2. Berdasarkan Tabel IV.7 maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 63 orang atau 63,66% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “saya sering melihat kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian baru”.
3. Berdasarkan Tabel IV.7 maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 59 orang atau 59,66% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “saya menikmati tugas-tugas sulit dan menantang karena saya akan belajar keahlian baru”.
4. Berdasarkan Tabel IV.7 maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 35 orang atau 35,44% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “bagi saya, pengembangan kemampuan kerja saya cukup berisiko”.
5. Berdasarkan Tabel IV.7 maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 38 orang atau 38,44% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “saya lebih suka bekerja dalam situasi yang membutuhkan talenta dan kemampuan tingkat tinggi”.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap 5 item pernyataan motivasi *mastery approach goal*, maka dapat diambil kesimpulan secara umum bahwa karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo memiliki *mastery approach goal* yang relatif kuat. Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan mayoritas responden yang menyatakan setuju bahwa mereka bersedia mengerjakan tugas-tugas sulit dan menantang supaya dapat belajar banyak dari pekerjaannya, mereka menikmati tantangan dan kesulitan tugas karena akan belajar keahlian baru, dan karyawan lebih menyukai situasi kerja yang membutuhkan talenta dan kemampuan tingkat tinggi.

Perusahaan dapat dikatakan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan *mastery approach goal*. Hal tersebut dapat ditunjukkan pada pernyataan mayoritas responden yang menyatakan bahwa mereka melihat ada banyak kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian baru serta risiko yang cukup besar dalam mengembangkan kemampuannya.

b. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Intrinsik

Berikut ini merupakan deskripsi tanggapan responden terhadap pernyataan motivasi intrinsik yang terdiri dari 6 item pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel IV.8:

Commit to user

Tabel IV.8
Tanggapan Responden
Mengenai Motivasi Intrinsik

No.	Butir Pernyataan	Jumlah Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Tugas-tugas kerja yang saya lakukan menambah semangat saya dalam bekerja.	1 1,0%	2 2,0%	15 15,2%	67 67,7%	14 14,1%	99 100%
2.	Tugas-tugas yang saya lakukan dalam bekerja itu menyenangkan.	1 1,0%	4 4,0%	13 13,1%	58 58,6%	23 23,2%	99 100%
3.	Pekerjaan saya sangat berarti.	-- --	1 1,0%	12 12,1%	63 63,6%	23 23,2%	99 100%
4.	Pekerjaan saya sangat menarik.	1 1,0%	1 1,0%	19 19,2%	50 50,5%	28 28,3%	99 100%
5.	Pekerjaan saya yang begitu menarik menjadi motivasi bagi diri saya sendiri.	1 1,0%	6 6,1%	17 17,2%	59 59,6%	16 16,2%	99 100%
6.	Kadang-kadang saya terinspirasi oleh pekerjaan saya sampai saya lupa dengan sesuatu di sekitar saya.	2 2,0%	23 23,2%	29 29,3%	33 33,3%	12 12,1%	99 100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

1. Berdasarkan Tabel IV.8 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 67 orang atau 67,77% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “tugas-tugas yang saya lakukan menambah semangat saya dalam bekerja”.
2. Berdasarkan Tabel IV.8 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yakni 58 orang atau 58,66% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “tugas-tugas yang saya lakukan dalam bekerja itu menyenangkan”.
3. Berdasarkan Tabel IV.8 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yakni 63 orang atau 63,66% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “pekerjaan saya sangat berarti”.
4. Berdasarkan Tabel IV.8 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yakni 50 orang atau 50,55% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “Pekerjaan saya sangat menarik”.
5. Berdasarkan Tabel IV.8 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yakni 59 orang atau 59,66% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “Pekerjaan saya yang begitu menarik menjadi motivasi bagi diri saya sendiri”.
6. Berdasarkan Tabel IV.8 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yakni 33 orang atau 33,33% menyatakan **setuju** atas item pernyataan “Kadang-kadang saya terinspirasi oleh pekerjaan saya sampai saya lupa dengan sesuatu di sekitar saya”.

commit to user

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap 6 item pernyataan motivasi intrinsik, maka dapat diambil kesimpulan secara umum bahwa para karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo merasakan motivasi intrinsik yang relatif kuat. Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan mayoritas responden yang mengatakan setuju bahwa tugas-tugas yang dilakukannya menambah semangatnya dalam bekerja, pekerjaan mereka menyenangkan, sangat berarti dan menarik sehingga menjadikan motivasi tersendiri dan inspirasi bagi para karyawan.

c. Tanggapan Responden Mengenai Niat untuk Meninggalkan Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi tanggapan responden terhadap pernyataan niat untuk meninggalkan organisasi yang terdiri dari 5 item pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel IV.9:

Tabel IV.9
Tanggapan Responden
Mengenai Niat untuk Meninggalkan Organisasi

No.	Butir Pernyataan	Jumlah Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang.	15	52	24	7	1	99
		15,2%	52,5%	24,2%	7,1%	1,0%	100%
2.	Saya mungkin berhenti dari pekerjaan saya sekarang dalam waktu 12 bulan ke depan.	12	59	20	5	3	99
		12,1%	59,6%	20,2%	5,1%	3,0%	100%
3.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun berikutnya.	12	53	22	12	--	99
		12,1%	53,5%	22,2%	12,1%	--	100%
4.	Saya tidak melihat banyak prospek/peluang di masa mendatang dalam organisasi ini.	8	60	22	8	1	99
		8,1%	60,6%	22,2%	8,1%	1,0%	100%
5.	Saya akan cenderung aktif mencari pekerjaan baru dalam tiga tahun mendatang.	9	51	26	10	3	99
		9,1%	51,5%	26,3%	10,1%	3,0%	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

1. Tabel IV.9 menunjukkan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 52 orang atau 52,55% menyatakan **tidak setuju** atas item pernyataan “saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang”.

2. Tabel IV.9 menunjukkan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 59 orang atau 59,66% menyatakan **tidak setuju** atas item pernyataan “saya mungkin berhenti dari pekerjaan saya sekarang dalam waktu 12 bulan ke depan”.
3. Tabel IV.9 menunjukkan bahwa mayoritas responden (sebanyak 53 orang atau 53,55%) menyatakan **tidak setuju** atas item pernyataan “saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun berikutnya”.
4. Tabel IV.9 menunjukkan bahwa mayoritas responden (sebanyak 60 orang atau 60,66%) menyatakan **tidak setuju** atas item pernyataan “saya tidak melihat banyak prospek/pekerjaan di masa mendatang dalam organisasi ini”.
5. Tabel IV.9 menunjukkan bahwa mayoritas responden yakni 51 orang atau 51,55% menyatakan **tidak setuju** atas item pernyataan “saya akan cenderung aktif mencari pekerjaan baru dalam tiga tahun mendatang”.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap 5 item pernyataan niat untuk meninggalkan organisasi maka dapat diambil kesimpulan secara umum bahwa para karyawan produksi garmen PT. DANLIRIS, Sukoharjo relatif tidak berniat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan mayoritas responden yang tidak setuju bahwa sering berfikir untuk

commit to user

berhenti dari pekerjaannya sekarang dan memikirkan kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan baru di tahun berikutnya.

Mayoritas responden juga menyatakan tidak setuju bahwa mereka akan berhenti dari pekerjaannya sekarang dalam waktu 12 bulan ke depan dan aktif mencari pekerjaan baru dalam tiga tahun mendatang. Menurutnya, ada banyak prospek/kesempatan yang dapat diraih di masa mendatang di dalam perusahaan.



C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian atau tingkat ketepatan instrumen penelitian adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya. Validitas pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Tingkat validitas yang tinggi mencerminkan bahwa instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan (Sekaran, 2006).

Pedoman umum untuk analisis faktor adalah *output rotated component matrix* yang terekstrak sempurna (Ghozali, 2006). Menurut Hair *et al.*, (1998) nilai *factor loading* lebih besar ± 0.30 dianggap memenuhi level minimal, *factor loading* ± 0.40 dianggap lebih baik dan sesuai dengan *rules of thumb* yang dipakai para peneliti, dan *factor loading* ≥ 0.50 dianggap signifikan.

Hasil uji validitas terhadap kuesioner dari variabel *mastery approach goal*, motivasi intrinsik dan niat untuk meninggalkan organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Instrumen	Faktor		
		1	2	3
<i>Mastery Approach Goal</i> (MAG)	MAG1	0,613		
	MAG2	0,719		
	MAG3	0,573		
	MAG4			0,864
	MAG5			0,809
Motivasi Intrinsik (MI)	MI1	0,709		
	MI2	0,726		
	MI3	0,801		
	MI4	0,700		
	MI5	0,716		
	MI6			0,735
Niat untuk Meninggalkan Organisasi (TI)	TI1		0,772	
	TI2		0,885	
	TI3		0,754	
	TI4		0,694	
	TI5		0,812	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada Tabel IV.10 maka dapat diketahui bahwa hanya variabel niat untuk meninggalkan organisasi (TI) yang dinyatakan valid dan terekstrak sempurna dalam satu faktor. Sementara, nilai *loading factor* untuk variabel *mastery approach goal* (MAG) dan motivasi intrinsik (MI) yang ± 0.30 dianggap telah memenuhi level minimal (Hair *et al.*, 1998), namun belum terekstrak sempurna karena belum mengelompok dalam satu faktor.

Mengingat ada beberapa instrumen yang belum mengelompok dalam satu faktor, maka perlu dilakukan uji validitas ulang (revisi) dengan menggunakan *trial and error* untuk mendapatkan hasil yang valid dan terekstrak dengan sempurna.

Adapun hasil revisi uji validitas untuk variabel *mastery approach goal*, motivasi intrinsik dan niat untuk meninggalkan organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.11 berikut ini:

Tabel IV.11
Hasil Uji Validitas Instrumen
(Revisi)

Variabel	Instrumen	Faktor			Keterangan
		1	2	3	
<i>Mastery Approach Goal</i> (MAG)	MAG1			0,785	Valid
	MAG2			0,770	Valid
	MAG3			0,829	Valid
	MAG4			0,448	Valid
Motivasi Intrinsik (MI)	MI2		0,704		Valid
	MI3		0,844		Valid
	MI4		0,884		Valid
	MI5		0,621		Valid
Niat untuk Meninggalkan Organisasi (TI)	TI1	0,762			Valid
	TI2	0,881			Valid
	TI3	0,753			Valid
	TI4	0,713			Valid
	TI5	0,819			Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa setelah dilakukan *trial and error* dengan tidak mengikutsertakan instrumen MAG5, MI1 dan MI6 dalam analisis maka hasil uji validitas revisi telah menghasilkan item-item pertanyaan yang valid dan terekstrak dengan sempurna ke dalam tiga faktor.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten yang besarnya ditunjukkan oleh nilai koefisien, yaitu koefisien reliabilitas (Jogiyanto, 2004). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Hasil uji reliabilitas untuk variabel *mastery approach goal*, motivasi intrinsik dan niat untuk meninggalkan organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.12 berikut ini:

Tabel IV.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Keterangan
<i>Mastery Approach Goal</i> (MAG)	0,7070	Dapat Diterima
Motivasi Intrinsik (MI)	0,8165	Baik
Niat untuk Meninggalkan Organisasi (TI)	0,8509	Baik

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

Berdasarkan Tabel IV.12 maka dapat diketahui bahwa variabel *mastery approach goal* (MAG) memiliki reliabilitas yang dapat diterima karena koefisien nilai Alpha Cronbach (α) berada di kisaran antara 0,60 sampai 0,79 yakni sebesar 0,7070. Hal ini berarti variabel *mastery approach goal* (MAG) memiliki kemampuan konsistensi sebesar 70,70% apabila dilakukan pengukuran ulang.

Variabel motivasi intrinsik (MI) mempunyai reliabilitas baik karena koefisien nilai Alpha Cronbach (α) berada diantara 0,80 sampai 1,00 yaitu sebesar 0,8165. Artinya variabel motivasi intrinsik (MI) memiliki kemampuan konsistensi sebesar 81,65% apabila dilakukan pengukuran ulang. Sementara variabel niat untuk meninggalkan organisasi (TI) mempunyai reliabilitas baik karena koefisien nilai Alpha Cronbachnya (α) juga berada di kisaran antara 0,80 sampai 1,00 yakni sebesar 0,8509. Variabel niat untuk meninggalkan organisasi (TI) memiliki kemampuan konsistensi sebesar 85,09% apabila dilakukan pengukuran ulang.

D. Uji Hipotesis

1. Pengaruh *Mastery Approach Goal* pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi

Tabel IV.13
Hasil Analisis Regresi
Pengaruh *Mastery Approach Goal* pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.915	.465		6.270	.000
	MAG	-.154	.122	-.127	-1.261	.210

a. Dependent Variable: TI

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

Berdasarkan Tabel IV.13 maka susunan persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,915 - 0,127X_1$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa β variabel *mastery approach goal* adalah sebesar -0,127 dengan nilai t sebesar -1,261 dan $p > 0.05$ (sebesar 0,210). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi tidak signifikan pada $p > 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *mastery approach goal* memiliki pengaruh positif pada niat untuk meninggalkan organisasi tidak didukung.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi

Tabel IV.14
Hasil Analisis Regresi
Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.132	.447		7.012	.000
	MI	-.200	.111	-.180	-1.805	.074

a. Dependent Variable: TI

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

Berdasarkan Tabel IV.14 maka susunan persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.132 - 0,180 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa β variabel motivasi intrinsik sebesar -0,180 dengan nilai t sebesar -1,805 dan $p > 0.05$ (0,074). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi tidak signifikan pada $p > 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif pada niat untuk meninggalkan organisasi tidak didukung.

3. Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh *Mastery Approach Goal* pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi

Tabel IV.15
Hasil Analisis Regresi
Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh
***Mastery Approach Goal* pada Niat untuk Meninggalkan Organisasi**

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.284	.534		6.143	.000
	MAG	-.071	.136	-.058	-.520	.604
	MI	-.171	.124	-.154	-1.378	.172
	(Constant)	-4.200	3.246		-1.294	.199
	MAG	1.856	.836	1.527	2.222	.029
	MI	1.782	.845	1.608	2.110	.038
	MODERAT	-.499	.213	-2.856	-2.336	.022

a. Dependent Variable: TI

Sumber: Data Primer yang Diolah (2012)

Berdasarkan Tabel IV.15 maka susunan persamaan regresi yang dimoderasi (*Moderated Regression Analysis*) adalah sebagai berikut :

$$Y = -4.200 + 1,527X_1 + 1,608 X_2 - 2,856 (X_1 * X_2) + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai β_3 yang merupakan interaksi variabel *mastery approach goal* dan motivasi intrinsik signifikan pada $p < 0.05$ sebesar 0,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi dimoderasi oleh motivasi intrinsik didukung.

E. Pembahasan

1. H1: *Mastery approach goals* memiliki pengaruh positif pada niat untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka **hipotesis 1 tidak didukung**. Artinya, karyawan dengan *mastery approach goal* yang relatif kuat mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi terjadi hanya secara kebetulan karena pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini terjadi dimungkinkan karena karyawan tidak melihat ada pekerjaan lain di luar organisasi yang lebih menantang (Lin & Chang, 2005).

Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Dysvik dan Kuvaas (2010) yang menemukan bahwa *mastery approach goal* memiliki pengaruh positif pada niat untuk meninggalkan organisasi.

2. H2: Motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif pada niat untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka **hipotesis 2 tidak didukung**. Artinya, karyawan yang merasakan motivasi intrinsik relatif kuat mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi terjadi hanya secara kebetulan karena pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini terjadi dimungkinkan karena karyawan merasa senang dapat terlibat di dalam organisasi (Vansteenkiste *et al.*, 2007).

commit to user

Hasil ini tidak sesuai dengan temuan Dysvik dan Kuvaas (2010) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif pada niat untuk meninggalkan organisasi.

3. H3: Pengaruh *mastery approach goals* pada niat untuk meninggalkan organisasi dimoderasi oleh motivasi intrinsik. Semakin lemah motivasi intrinsik, pengaruh *mastery approach goals* pada niat untuk meninggalkan organisasi akan semakin positif.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka **hipotesis 3 didukung**. Artinya, pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi akan semakin positif ketika karyawan merasakan motivasi intrinsik yang semakin lemah. Hal ini terjadi karena karyawan dengan *mastery approach goal* yang kuat tetapi merasakan motivasi intrinsik yang semakin lemah, kondisi tersebut akan mendorong karyawan untuk bertindak berdasarkan kecenderungan yang melekat pada diri karyawan *mastery approach goal* yang menyukai tantangan, eksplorasi dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi diri, sehingga cenderung berniat untuk meninggalkan organisasi (Dysvik & Kuvaas, 2010).

Hasil ini sejalan dengan temuan Dysvik dan Kuvaas (2010) yang menemukan bahwa pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi dimoderasi oleh motivasi intrinsik.

commit to user

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai penelitian tentang peran motivasi intrinsik dalam memoderasi pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji validitas dengan metode *confirmatory factor analysis* (CFA) maka item pertanyaan yang dinyatakan valid dan terekstrak sempurna ke dalam tiga faktor masing-masing adalah *mastery approach goal* ada 4 item, motivasi intrinsik ada 4 item dan niat untuk meninggalkan organisasi ada 5 item.
2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan teknik Alpha Cronbach (α) maka seluruh item pertanyaan dapat digunakan karena reliabilitas untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 0,8165 dan niat untuk meninggalkan organisasi sebesar 0,8509 dikatakan baik, sementara reliabilitas variabel *mastery approach goal* dikatakan dapat diterima (sebesar 0,7070).
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, ternyata *mastery approach goal* tidak memiliki pengaruh positif pada niat karyawan PT. DANLIRIS, Sukoharjo untuk meninggalkan organisasi.

commit to user

Kemungkinan, karyawan PT. DANLIRIS, Sukoharjo tidak melihat adanya peluang kerja di luar organisasi yang lebih menantang.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, ternyata motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh negatif pada niat karyawan PT. DANLIRIS, Sukoharjo untuk meninggalkan organisasi. Kemungkinan, karyawan PT. DANLIRIS, Sukoharjo merasa senang dapat terlibat di dalam organisasi.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dimoderasi (MRA) yang telah dilakukan, ternyata pengaruh *mastery approach goal* pada niat karyawan PT. DANLIRIS, Sukoharjo untuk meninggalkan organisasi tergantung pada motivasi intrinsik. Semakin lemah motivasi intrinsik yang dirasakan karyawan PT. DANLIRIS, Sukoharjo maka pengaruh *mastery approach goals* pada niat untuk meninggalkan organisasi akan semakin positif.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan variabel independen dalam menjelaskan variabel niat untuk meninggalkan organisasi berdasarkan hasil regresi.
2. Keterbatasan jumlah sampel penelitian dan hanya dilakukan di satu perusahaan sehingga membatasi kemampuan generalisasi hasil penelitian.

C. Saran

1. Saran Akademis

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh *mastery approach goal* dan motivasi intrinsik pada niat untuk meninggalkan organisasi dengan menggunakan objek yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar agar dapat memperluas kemampuan generalisasi.
- c. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen yang akan diteliti karena ternyata ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel niat untuk meninggalkan organisasi.

2. Saran Praktis Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh *mastery approach goal* pada niat untuk meninggalkan organisasi tergantung pada motivasi intrinsik, maka PT. DANLIRIS, Sukoharjo dapat mengupayakan fasilitas agar motivasi intrinsik yang dirasakan karyawan meningkat. Hal ini diharapkan supaya karyawan potensial PT. DANLIRIS, Sukoharjo yang memiliki *mastery approach goal* relatif kuat tidak mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi yang kemudian menjadi *turnover*.