

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEMOGRAFI, SOSIAL DAN
EKONOMI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT MANDALA MULTIFINANCE
CABANG PASANGKAYU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

EKO PRASETYO

NIM. 500010104

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF DEMOGRAPHY, SOCIAL AND ECONOMY CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE'S TURNOVER INTENTION OF PT MANDALA MULTIFINANCE BRANCH PASANGKAYU**

Eko Prasetyo
tyo@bps.go.id

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

This study aims to : (1) determine the influence of demographic characteristics on employee's turnover intention; (2) determine the influence of social characteristics on employee's turnover intention; (3) determine the influence of the economic characteristics on employee's turnover intention. This study is an explanatory survey using primary data. The population are 47 employees of PT Mandala Multifinance Branch Pasangkayu, 14 of which did not response to questionnaire. The analytical method used is logistic regression. The results showed that: (1) The variable of the number of household members influence employees' desire to quit from PT Mandala Multifinance Pasangkayu branch based on their own desires; (2) The social characteristics that affect the turnover intention of employees of PT Mandala Multifinance Pasangkayu Branch is variable of getting education and training opportunities; (3) The economic characteristics that affect the turnover intention of employees of PT Mandala Multifinance Branch Pasangkayu is the income of employees per month.

Keywords : Demography, Social, Economy, Turnover Intention



ABSTRAK**PENGARUH KARAKTERISTIK DEMOGRAFI, SOSIAL DAN EKONOMI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PT MANDALA MULTIFINANCE
CABANG PASANGKAYU**

Eko Prasetyo
tyo@bps.go.id

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh antara karakteristik demografi terhadap *turnover intention* karyawan; (2) mengetahui pengaruh antara karakteristik sosial terhadap *turnover intention* karyawan; (3) mengetahui pengaruh antara karakteristik ekonomi terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini merupakan *explanatory survey* menggunakan data primer dengan populasi adalah seluruh karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu sebanyak 47 orang. Sampel sebanyak 33 responden dipilih menggunakan metode sensus dengan jumlah non respon sebanyak 14 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat satu variabel dalam karakteristik demografi yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu yang didasari keinginan mereka sendiri yaitu jumlah anggota rumah tangga; (2) Karakteristik sosial yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu adalah variabel Pendidikan dan kesempatan mendapat pelatihan; (3) Karakteristik ekonomi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu dalam hal ini adalah pendapatan karyawan per bulan.

Kata kunci : Demografi, Sosial, Ekonomi, *Turnover Intention*

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Karakteristik Demografi, Sosial dan Ekonomi Terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Pasangkayu adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun

dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, Desember 2014
Yang Menyatakan



ETERAI
MPEL
BAFADF057338783
000
RIBURUPIAH
(Eko Prasetyo)
NIM: 500010104

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Eko Prasetyo
NIM : 500010104
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Demografi, Sosial, dan Ekonomi
Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mandala Multifinance
Cabang Pasangkayu

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu / 28 Desember 2014

Waktu : 13.00 – 15.00 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji
Nama: Dr. Sofjan Arifin, M.Si

Penguji Ahli
Nama: Achmad Sobirin, MBA, Ph.D

Pembimbing I
Nama: Dr. Mediaty, SE, M.Si.Ak, CA

Pembimbing II
Nama: Dr. Drs. Dodi Sukmayadi, M.Sc.Ed

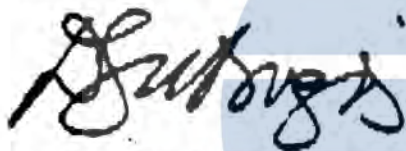
PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Demografi, Sosial, dan Ekonomi
 Terhadap *Turnover Intention* Karyawan
 PT Mandala Multifinance Cabang Pasangkayu

Penyusun TAPM : Eko Prasetyo
 NIM : 500010104
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal :

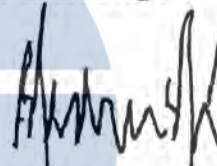
Menyetujui :

Pembimbing II



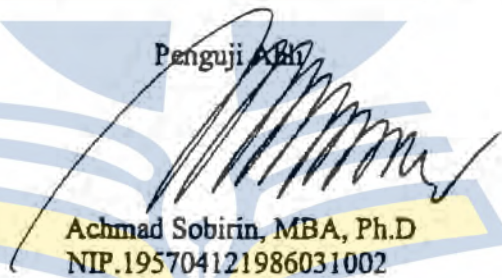
Dr. Drs. Dodi Sukmayadi, M.Sc.Ed
 NIP: 196107271987081002

Pembimbing I



Dr. Mediaty, SE, M.Si.Ak, CA
 NIP: 196509251990022001

Penguji Ahli



Achmad Sobirin, MBA, Ph.D
 NIP.195704121986031002

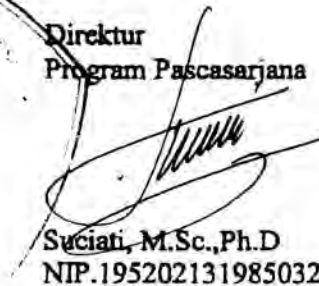
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Manajemen
 Program Magister Manajemen



Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
 NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
 Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc.,Ph.D
 NIP.195202131985032001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas karunia dan hidayah-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Tulisan ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka.

Penyelesaian tulisan ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, motivasi dan akumulasi perjalanan akademik penulis, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas budi baik semua pihak yang telah berperan serta dalam proses penyusunan tesis ini, terkhusus kepada:

1. Ibu Dr. Mediaty, SE, M.Si.Ak, CA selaku pembimbing I atas segala arahan dan bimbingannya, kesediaannya berbagi wawasan berpikir serta kebijaksanaan beliau sebagai ilmuwan sehingga dalam proses bimbingan hampir tidak ada kendala yang dihadapi.
2. Dr. Drs. Dodi Sukmayadi, M.Sc.Ed, selaku pembimbing II. Jarak dan kesibukan beliau tetap senantiasa memberikan perhatian terhadap setiap progres penulisan tugas akhir ini. Arahan dan masukan senantiasa diberikan sehingga penulis merasa terpacu untuk memperbaiki tiap kesalahan yang ditemukan.
3. Bapak DR. Madris, SE, M.Si atas segala arahan, bimbingan dan diskusinya selama ini.
4. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
5. Kepala dan Seluruh Staf UPBJJ Majene Universitas Terbuka
6. Istriku tercinta Nita Ferdiana sebagai pribadi yang luar biasa yang terus mendorongku untuk maju.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Universitas Terbuka Angkatan I UPBJJ majene atas kerjasama dan solidaritas yang diberikan selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka UPBJJ Majene.
8. Manajemen PT Mandala Multifinance Cabang Pasangkayu beserta karyawan yang bersedia memberikan izin, waktu, dan tempat untuk melaksanakan penelitian.
9. Penulis mempersembahkan secara khusus tulisan ini kepada ananda tersayang Raykafa Danish Radiankhalif, semoga tugas akhir ini dapat menginspirasi ananda agar kelak dapat menempuh pendidikan keningkat yang lebih tinggi.
10. Akhirnya semua pihak yang tidak sempat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas bantuan, doa, motivasi, dan kerjasamanya. Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. *Aamiin Ya Rabbil Alamin.*

Majene, Desember 2014

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Nama : Eko Prasetyo
NIM : 500010104
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Kediri/ 26 Februari 1986
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Plemahan 1 Tahun 1998
Lulus SMP di SMP Neg 1 Kunjang Tahun 2001
Lulus SMA di SMAN 1 Pare Tahun 2004
Lulus DIV Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS)
Jakarta Tahun 2008
Riwayat Pekerjaan : Staf Seksi Statistik Distribusi BPS Kabupaten
Mamuju Utara Tahun 2009-2013
Kepala Seksi Statistik Distribusi BPS Kabupaten
Mamuju Utara Tahun 2013-Sekarang

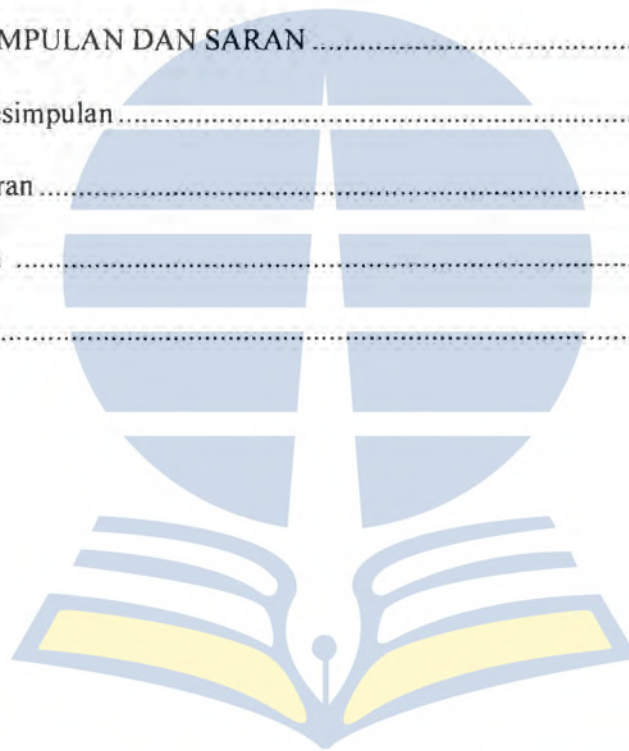
Majene, Desember 2014

Eko Prasetyo
NIM. 500010104

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	ii
Abstrak	iii
Lembar Pernyataan Bebas Plagiasi	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Persetujuan TAPM	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Bagan	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	17
C. Kerangka Berpikir	18
D. Operasionalisasi Variabel	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Desain Penelitian	23

B. Populasi dan Sampel.....	23
C. Instrumen Penelitian	24
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	29
E. Metode Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Deskripsi Objek Penelitian	42
B. Hasil Penelitian	56
C. Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
Daftar Pustaka	71
Lampiran	75



DAFTAR BAGAN

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	20
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Mandala Multifinance Level Cabang.....	45



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Skor Tanggapan	26
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen	26
Tabel 3.3. Batasan Nilai Kategori <i>Dummy Variable</i>	27
Tabel 3.4. Daftar Variabel dan Kategori.....	31
Tabel 3.5. Nilai Model Regresi Logistik Jika Variabel Bebas Bersifat Dikotomi (0,1)	40
Tabel 4.1. Persentase Responden Menurut Umur dan Keinginan Keluar dari Perusahaan.....	46
Tabel 4.2. Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin dan Keinginan Keluar dari Perusahaan	48
Tabel 4.3. Persentase Responden Menurut Jumlah Anggota Rumah Tangga dan Keinginan Keluar dari Perusahaan	49
Tabel 4.4. Persentase Responden Menurut Pendidikan dan Keinginan Keluar dari Perusahaan	50
Tabel 4.5. Persentase Responden Menurut Tempat Kelahiran dan Keinginan Keluar dari Perusahaan	51
Tabel 4.6. Persentase Responden Menurut Suku dan Keinginan Keluar dari Perusahaan.....	51
Tabel 4.7. Persentase Responden Menurut Status Perkawinan dan Keinginan Keluar dari Perusahaan	52
Tabel 4.8. Persentase Responden Menurut Lama Bekerja dan Keinginan Keluar dari Perusahaan	53
Tabel 4.9. Persentase Responden Menurut Jabatan dan Keinginan Keluar dari Perusahaan.....	54
Tabel 4.10. Persentase Responden Menurut Pendapatan dan Keinginan Keluar dari Perusahaan.....	55

Tabel 4.11. Persentase Responden Menurut Kesempatan Mendapat Pelatihan dan Keinginan Keluar dari Perusahaan	56
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	57
Tabel 4.13. Nilai $\hat{\beta}$, Nilai Wald, Signifikansi dan Eksponensial dari $\hat{\beta}$ (<i>Odds Ratio</i>)	59



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	78
Lampiran 2. Output SPSS Regresi Logistik.....	80
Lampiran 3. Kuesioner	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kabupaten Mamuju Utara merupakan kabupaten termuda di Provinsi Sulawesi Barat yang terbentuk pada tahun 2003 berdasarkan Undang-Undang No. 7 Tahun 2003 sebagai pemekaran dari Kabupaten Mamuju. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 3.043,75 Km² atau 17,97% dari luas Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah penduduk pada pertengahan tahun 2012 adalah sebanyak 148.129 Jiwa (sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Mamuju Utara).

Pembangunan yang berkesinambungan dan terarah di Mamuju Utara merupakan syarat mutlak untuk mencapai suatu kemajuan mengingat Kabupaten Mamuju Utara merupakan kabupaten yang tergolong muda sehingga perlu upaya keras untuk menyejajarkan diri dengan kabupaten-kabupaten lain yang lebih dahulu terbentuk. Salah satu keuntungan yang dimiliki kabupaten ini adalah luas wilayah beserta sumber daya alam yang tersedia didalamnya sebagai faktor penting dari suatu proses kegiatan ekonomi. Keuntungan komparatif tersebut tentu akan dapat menyejahterakan masyarakatnya bila dikelola dengan baik.

Berdasarkan data BPS, pada tahun 2013 pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Mamuju Utara mencapai 8,56% dan merupakan yang tertinggi kedua di Provinsi Sulawesi Barat. Struktur perekonomian Kabupaten Mamuju Utara disusun oleh dua sektor utama, yaitu pertanian dan industri pengolahan. Sektor pertanian mempunyai kontribusi sebesar 39,05% terhadap total Produk Domestik Regional Brutto (PDRB) atas dasar harga konstan. Sedangkan sektor industri

pengolahan berkontribusi sebesar 36,26%. Hal ini berarti 75% struktur perekonomian yang ada sangat tergantung dari kedua sektor tersebut. Sedikit saja terjadi pergeseran di kedua sektor tersebut (baik naik maupun turun) akan berpengaruh cukup signifikan bagi perekonomian Kabupaten Mamuju Utara.

Kontribusi sektor keuangan, persewaan & jasa perusahaan terhadap PDRB Kabupaten Mamuju Utara tidaklah sebesar sektor pertanian dan industri pengolahan yaitu sebesar 3,51%, namun dari sisi manfaat sektor ini juga mempunyai andil besar dari sisi investasi dan pembiayaan jangka panjang termasuk untuk usaha sektor rumah tangga. Jika dilihat lebih lanjut, subsektor lembaga keuangan non bank yang merupakan komponen dari sektor keuangan, persewaan, dan jasa pada tahun 2013 hanya berkontribusi 0,09%. Hal tersebut dirasa cukup wajar mengingat jumlah lembaga keuangan non bank di Kabupaten Mamuju Utara masih cukup sedikit. Salah satu lembaga keuangan non bank yang eksistensinya terus mengalami peningkatan di Kabupaten Mamuju Utara adalah PT. Mandala Multifinance.

Tujuan dari PT. Mandala Multifinance adalah mendirikan dan menjalankan usaha-usaha di bidang lembaga pembiayaan yakni kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha di bidang keuangan, yaitu sewa guna usaha, kartu kredit, anjak piutang, dan pembiayaan konsumen. Sejak didirikan pertama kali, PT. Mandala Multifinance membawa misi utama memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumennya. Melalui pelayanan optimal yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terarah dan terpadu, serta ketersediaan infrastruktur yang memadai,

PT. Mandala Multifinance dengan optimis bergerak maju mencapai tujuan sebagai Multifinance andalan.

Kontribusi SDM terhadap perusahaan sangat menentukan keberlangsungan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, SDM tersebut harus dikelola secara benar sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Dalam proses produksinya, PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu tentu membutuhkan SDM berkualitas. Proses seleksi telah dilakukan sesuai dengan standar tertentu yang ditetapkan perusahaan. Dalam perkembangan perusahaan, tentu banyak faktor yang mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk memutuskan bertahan untuk berkarir di perusahaan atau pindah untuk mencari pekerjaan di tempat kerja yang lain.

Turnover atau berhentinya karyawan dari suatu perusahaan merupakan fenomena yang lumrah terjadi di setiap perusahaan, akan tetapi tingginya angka *turnover* pada perusahaan akan menimbulkan potensi kerugian pada perusahaan dilihat dari biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan. Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan (Hollenbeck dan Williams, dalam Carolina, 2012).

Menurut Mobley (1986), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* adalah masalah serius terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia karena biaya yang berkaitan dengan perputaran tenaga kerja yang cukup tinggi. Terjadinya *turnover* berkaitan erat dengan biaya merekrut dan memilih

karyawan baru, serta biaya kehilangan penjualan karena belum berpengalamannya karyawan yang baru. Jika seorang karyawan berniat untuk meninggalkan perusahaan, maka kehilangan yang ditanggung oleh perusahaan jauh lebih besar dibandingkan dengan upah yang dibayarkan pada karyawan tersebut (Kumar, dkk, 2012). Bahkan Bodla dan Hameed (2008) dalam penelitiannya mengemukakan *turnover* karyawan akan menimbulkan biaya besar atau bahkan risiko kehilangan modal sosial.

Turnover intention pada dasarnya merupakan keinginan yang muncul atas kesadaran yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri, sehingga lumrah apabila karakteristik yang melekat pada diri karyawan tersebut akan mempengaruhi keputusan yang diambil. Karakteristik melekat yang dimaksud disini adalah karakteristik demografi seperti umur, jenis kelamin, jumlah anggota rumah tangga, suku, dan status perkawinan. Selain itu, karakteristik sosial yang berasal dari luar seperti pendidikan, asal daerah, lama bekerja, jabatan, dan kesempatan pengembangan diri sedikit banyak juga memiliki bobot dalam pengambilan keputusan.

Tujuan mendasar seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan balas jasa dalam bentuk gaji/pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Jika seseorang merasa puas antara beban kerja dan kompensasi yang diharapkan maka kecenderungan *turnover* dapat ditekan.

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya perpindahan (*turnover*) tenaga kerja. Pada penelitian yang dilakukan Ali dan Kristiani (2006) menyatakan bahwa perpindahan tenaga kerja (*turnover*) dipengaruhi oleh faktor

sosiodemografi seperti status perkawinan, asal daerah, dan tingkat pendidikan. Berbeda dengan Ali dan Kristiani, pada penelitian yang dilakukan Desa (2008) menyimpulkan bahwa karakteristik sosiodemografi seperti umur, status perkawinan, status kepegawaian, jabatan dan masa kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja.

Almalki, Fitzgerald dan Clark (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *turnover intention* dengan variabel sosial dan demografi antara lain: jenis kelamin, umur, status perkawinan, jumlah anak, jenjang pendidikan, masa kerja sebagai perawat, masa kerja dalam organisasi, kepemilikan posisi, dan pendapatan per bulan.

Jumlah karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu pada Bulan Oktober 2014 adalah sebanyak 47 orang. Dalam kurun waktu November 2013 s.d Oktober 2014 terdapat sebanyak tujuh orang karyawan yang melakukan *turnover* dengan berbagai macam alasan diantaranya masalah keluarga, tidak dapat mengikuti ritme pekerjaan maupun keinginan untuk berkarir diluar perusahaan (sumber: PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu, 2014).

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa besarnya *turnover* yang terjadi adalah dengan membandingkan jumlah karyawan yang keluar pada periode tertentu dengan rata-rata jumlah karyawan pada periode yang sama (Simamora, 2006). Besarnya *turnover* yang terjadi pada periode November 2013 s.d Oktober 2013 adalah sebesar 14,89%. Angka tersebut tergolong cukup besar dan dapat merugikan perusahaan serta merupakan indikasi adanya permasalahan *turnover intention* yang sedang dihadapi perusahaan. Data tersebut dapat

dijadikan indikasi bahwa dalam perusahaan terdapat permasalahan *turnover intention* karyawan yang layak untuk diteliti.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian sejenis sebelumnya, penelitian ini diterapkan pada unit observasi yang berbeda. Selain itu, pada penelitian ini kesempatan pelatihan digunakan untuk mengukur secara langsung pengaruhnya terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka menarik untuk diteliti potensi *turnover* yang terjadi pada karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu. Potensi *turnover* yang terjadi dapat didekati dengan meneliti *turnover intention* yang dihubungkan dengan karakteristik demografi, sosial dan ekonomi.

B. Perumusan Masalah

Tingginya angka *turnover* karyawan dapat merugikan perusahaan, karena setiap karyawan yang meninggalkan perusahaan akan menimbulkan pengeluaran bagi perusahaan terkait perekrutan karyawan baru maupun biaya yang sudah terlanjur dikeluarkan untuk merekrut karyawan lama. Selain itu, proses bisnis yang sedang berjalan juga akan terganggu mengingat akan ada tempat kosong pada pos tertentu sampai dengan adanya pengganti yang tentunya memerlukan waktu dan proses adaptasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik demografi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu?

2. Apakah karakteristik sosial mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu?
3. Apakah karakteristik ekonomi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh karakteristik demografi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu.
2. Pengaruh karakteristik sosial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu.
3. Pengaruh antara karakteristik ekonomi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang *turnover intention* karyawan dikaitkan dengan karakteristik demografi, sosial dan ekonomi bagi manajemen PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu sebagai salah satu bahan informasi dalam mengevaluasi kinerja pegawai.

2. Diharapkan penelitian ini mampu meningkatkan pemahaman penulis terhadap pengaruh karakteristik demografi, sosial dan ekonomi terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian dan referensi bagi penelitian yang relevan di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Turnover Intention*

Intensi merupakan fungsi dari tiga determinan dasar, yaitu: sikap individu terhadap perilaku, persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan, dan aspek kontrol perilaku yang dihayati. Menurut Ajzen dan Fishbein (2005) dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*), sikap dan kepribadian seseorang berpengaruh terhadap perilaku tertentu hanya jika secara tidak langsung dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan erat dengan perilaku.

Menurut Desa (2008), faktor utama dari suatu perilaku yang ditampilkan individu dalam perilaku terencana adalah intensi untuk menampilkan perilaku tertentu. Intensi diasumsikan sebagai faktor motivasional yang mempengaruhi perilaku. Intensi merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Sebagai aturan umum, semakin keras intensi seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku, semakin besar pula kecenderungan untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut.

Turnover dapat didefinisikan sebagai pengunduran diri permanen yang dilakukan seseorang baik secara sukarela maupun tidak dari suatu organisasi. *Turnover* menurut Cotton dan Tuttle (1986) diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi. Menurut Robbins (2003), angka *turnover* yang tinggi mengakibatkan membengkaknya

biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Perusahaan yang memiliki angka *turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari sisi ekonomi, perusahaan tentu akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan rekrutmen dan pelatihan. Selain itu, suasana kerja dapat menjadi kurang menyenangkan karena proses adaptasi pegawai baru.

Menurut Robbins (2003), ada tiga level karakteristik yang menyebabkan seorang karyawan melakukan perilaku *turnover*, yaitu karakteristik level organisasi, kelompok dan individu. Dari ketiga level organisasi tersebut pada dasarnya diperkuat dengan adanya ketersediaan alternatif pekerjaan lain sehingga mendorong karyawan untuk memutuskan keluar dari perusahaan.

Secara umum Mobley (1986) mengemukakan beberapa hal untuk mendefinisikan *turnover*, yaitu:

- a. *Turnover* berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari organisasi
- b. *Turnover* berfokus pada karyawan organisasi, dalam arti mereka yang menerima upah dari organisasi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi.
- c. Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan dan organisasi.

Terjadinya *turnover* selalu diawali dengan munculnya *turnover intention* atau keinginan berpindah pada pegawai yang bisa disebabkan oleh berbagai macam faktor. Menurut Mobley (1986) *turnover intention* adalah kecenderungan

atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri.

Lebih jauh, Low *et al.* (2001) memberikan rentang waktu dalam mendefinisikan *turnover intention*, yaitu derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Rentang waktu tersebut dirasa belum terlalu lama dan relatif lebih mudah untuk diteliti mengenai proses *turnover* karyawan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Steel dalam Desa (2008) bahwa penelitian mengenai proses *turnover* sebaiknya dimulai ketika karyawan baru mulai bekerja atau menjadi anggota organisasi. *Turnover intention* ada di bawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relative mudah diprediksi dibanding perilaku *turnover*nya.

Menurut Bluedorn (1982), *turnover intention* adalah kecenderungan sikap seorang karyawan untuk memiliki kemungkinan meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Suwandi dan Indrianto (1999), *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam bentuk tindakan pasti meninggalkan organisasi. Lebih lanjut Harnoto (2002) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi dan banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini yang diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan dari karyawan untuk berhenti atau pindah dari tempatnya bekerja yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan. Sedangkan *turnover* adalah salah satu bentuk tindakan yang diakibatkan oleh *turnover intention*.

2. Indikasi *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* dapat ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk pindah biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja biasanya akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan organisasi. Materi protes yang

ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang berkarakter positif. Karyawan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Sedangkan menurut Mobley dalam Schwepker (2001) menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thought of quitting*)
- b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

3. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1986), dampak terbesar dari *turnover* karyawan adalah masalah biaya. *Turnover* merupakan petunjuk kestabilan karyawan yang berimplikasi pada kestabilan perusahaan. Semakin tinggi angka *turnover* maka dapat disimpulkan bahwa semakin sering pula terjadi pergantian karyawan pada perusahaan. Hal ini berimplikasi pada membengkaknya biaya rekrutmen karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Aamodt (2004) mengemukakan dampak *turnover* dapat dibagi dua, yaitu:

- a. Dampak yang tampak antara lain: iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru.
- b. Dampak yang tidak tampak antara lain: hilangnya produktivitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak, tidak ada produktivitas pada masa lowong, dan merendahnya produktivitas berkaitan dengan karyawan yang baru mendapat pelatihan.

Terkait dengan kerugian yang ditimbulkan dengan adanya *turnover* karyawan terkait dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Kossef dalam Dore (2005) pada penelitian yang dilakukan terhadap pekerja bidang teknologi menyatakan bahwa biaya yang diperlukan untuk mengganti pekerja yang berhenti adalah sebesar satu setengah kali gaji pertahun karyawan. Bahkan Longenecker dan Scazzero dalam Dore (2005) menyebutkan bahwa biaya mengganti pekerja yang berhenti tersebut sampai dua setengah kali gaji pertahun karyawan.

4. Hubungan karakteristik Demografi, Sosial dan Ekonomi terhadap *Turnover Intention*

Maertz dan Campion dalam Samad (2006) menyatakan bahwa proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang saling berkaitan satu

sama lain. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang akan dibahas adalah dilihat dari karakteristik demografi, sosial dan ekonomi.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi keinginan pindah karyawan adalah karakteristik individu, yaitu: umur, tingkat pendidikan, dan status perkawinan (Mobley, 1986). Semakin tua usia karyawan maka semakin kecil kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan. Hal yang sama juga terjadi pada masa kerja karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam satu pekerjaan, maka lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri (Robbins, 2003). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mylene dalam Kaur (2013) yang menyatakan bahwa umur mempunyai korelasi negatif dengan keinginan *turnover*, hal tersebut diketahui dari dengan keengganan karyawan usia tua untuk meninggalkan perusahaan.

Terdapat hubungan signifikan antara *turnover intention* dengan variabel demografi seperti umur, pengalaman kerja dan status dalam organisasi. Randhawa (2007) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa peningkatan umur, pengalaman kerja dan status dalam organisasi memiliki korelasi negatif terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Almalki et. al (2012) juga menemukan hubungan signifikan antara *turnover intention* dengan variabel sosial dan demografi seperti jenis kelamin, umur, status perkawinan, jumlah anak/keluarga yang ditanggung, jenjang pendidikan, jabatan dan posisi dalam organisasi, dan pendapatan per bulan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahmasa (2002) menyatakan bahwa faktor-faktor sosial dan demografi seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jumlah anggota rumah tangga juga turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Sejalan dengan bertambahnya usia, pada umumnya kinerja pegawai mengalami penurunan. Sedangkan pada lingkungan tertentu, baik laki-laki maupun perempuan mempunyai perbedaan dilihat dari sisi produktivitas kerja. Tingkat pendidikan juga turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini erat kaitannya dengan pola pikir karyawan. Sedangkan jumlah anggota rumah tangga pada umumnya merupakan faktor pemicu bagi karyawan untuk giat bekerja terkait dengan beban hidup yang ditanggung.

Abelson (1987) berpendapat bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan diantaranya karena alasan gaji, kondisi/lingkungan kerja, atasan, dan adanya organisasi lain yang dirasa lebih baik. Perubahan jalur karir dan faktor keluarga merupakan penyebab dari *unavoidable voluntary turnover*.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesempatan. Dalam penelitiannya, Maharani et. al (2013) menyebutkan bahwa meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu untuk melakukan suatu pekerjaan tetapi mungkin ada rintangan yang menghalangi untuk berkinerja, berupa kesempatan. Kesempatan yang dimaksud adalah kesempatan untuk pengembangan kepribadian, kesempatan untuk karir, kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Abelson (1987) berpendapat bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas

perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan diantaranya karena alasan gaji, kondisi/lingkungan kerja, atasan, dan adanya organisasi lain yang dirasa lebih baik. Perubahan jalur karir dan faktor keluarga merupakan penyebab dari *unavoidable voluntary turnover*.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan *turnover intention* yang dipengaruhi oleh karakteristik demografi, sosial dan ekonomi antara lain:

1. Hasil Penelitian Ali dan Kristiani (2006) yang dilakukan pada tenaga kesehatan di daerah terpencil kabupaten Kota Waringin Timur menyimpulkan bahwa keinginan pindah tenaga kesehatan dari daerah terpencil dipengaruhi oleh karakteristik sosiodemografi yang terdiri dari status perkawinan, asal daerah, dan tingkat pendidikan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Desa (2008) terhadap Bidan di Kabupaten Serdang Bedagai menyimpulkan bahwa karakteristik sosiodemografi seperti umur, status perkawinan, status kepegawaian, jabatan dan masa kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja. Karakteristik yang berpengaruh adalah karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variabel hubungan kerja dan dukungan sosial.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rakhmawati (2011) terhadap 43 responden, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi *turnover* pekerja proyek konstruksi di Surabaya, terdiri dari empat faktor, yaitu:

- a) Faktor 1 terdiri dari 5 variabel, yaitu: konflik, jam kerja, kompensasi, perbedaan gaji, serta lingkungan kerja.
 - b) Faktor 2 terdiri dari 5 faktor, yaitu: prosedur kerja, promosi, keuntungan, alternative internal, dan kejadian kritis.
 - c) Faktor 3 terdiri dari 2 faktor, yaitu usia dan lama kerja.
 - d) Faktor 4 terdiri dari 2 faktor, yaitu pendidikan dan budaya.
4. Hasil penelitian Almalki et. al (2012) yang dilakukan pada perawat di Saudi Arabia menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *turnover intention* dengan variabel sosial dan demografi antara lain: jenis kelamin, umur, status perkawinan, jumlah anak, jenjang pendidikan, masa kerja sebagai perawat, masa kerja dalam organisasi, kepemilikan posisi, dan pendapatan per bulan. Dalam penelitian ini juga mengindikasikan tingkat kepuasan yang rendah terhadap kualitas lingkungan kerja dan berhubungan dengan tingginya nilai *turnover intention*.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik demografi, sosial dan ekonomi mempengaruhi *turnover intention*. Beberapa teori yang mendukung diantaranya yang dikemukakan oleh Mobley (1986), dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi keinginan pindah karyawan adalah karakteristik individu, yaitu: umur, tingkat pendidikan, dan status perkawinan.

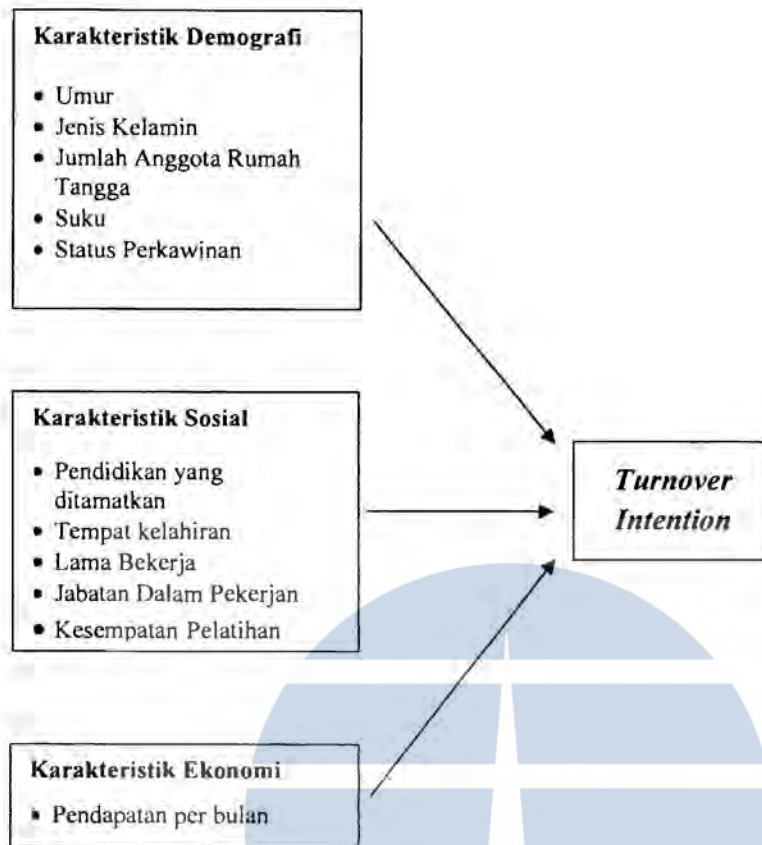
Randhawa (2007) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa peningkatan umur, pengalaman kerja dan status dalam organisasi memiliki korelasi negatif

terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Almalki et. al (2012) juga menemukan hubungan signifikan antara *turnover intention* dengan variabel sosial dan demografi, seperti jenis kelamin, umur, status perkawinan, jumlah anak/keluarga yang ditanggung, jenjang pendidikan, jabatan dan posisi dalam organisasi, dan pendapatan per bulan.

Dalam penelitian ini, diasumsikan bahwa keinginan pindah (*turnover intention*) karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Pasangkayu dipengaruhi oleh karakteristik demografi yang terdiri dari: umur, jenis kelamin, jumlah anggota rumah tangga, pendidikan yang ditamatkan, tempat lahir, suku, status perkawinan, lama bekerja, jabatan dalam pekerjaan, pendapatan per bulan, dan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengikuti pelatihan.

Peubah-peubah yang digunakan dalam penelitian ini disusun dalam kerangka pikir yang mencerminkan alur penelitian. Untuk memudahkan memahami alur penelitian, maka kerangka penelitian dituangkan dalam bagan berikut.





Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H_1 : Karakteristik demografi mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu
2. H_2 : Karakteristik sosial mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu
3. H_3 : Karakteristik ekonomi mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu

D. Operasionalisasi Variabel

Definisi dari peubah-peubah operasional yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. *Turnover intention*, adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh keinginan pribadi dari karyawan.
2. Umur, adalah usia dari responden pada saat penelitian, dihitung dalam tahun dengan pembulatan ke bawah atau usia pada waktu ulang tahun terakhir.
3. Jenis Kelamin, adalah jenis kelamin responden.
4. Jumlah anggota rumah tangga, adalah semua orang yang biasanya bertempat tinggal di suatu rumah tangga, baik yang berada di rumah pada saat pencacahan maupun sementara tidak ada. Anggota rumah tangga yang telah bepergian enam bulan atau lebih, dan anggota rumah tangga yang bepergian kurang dari enam bulan tetapi bertujuan pindah/akan meninggalkan rumah enam bulan atau lebih, tidak dianggap sebagai anggota rumah tangga.
5. Pendidikan tertinggi yang ditamatkan, adalah pendidikan yang dicapai seseorang setelah mengikuti pelajaran pada kelas tertinggi suatu tingkatan sekolah dengan mendapatkan tanda tamat/ijazah.
6. Tempat kelahiran, adalah kota/kabupaten tempat responden dilahirkan
7. Suku, adalah suku responden
8. Status Perkawinan, adalah status perkawinan responden pada saat pencacahan.
9. Lama Bekerja, adalah masa kerja responden di PT. Mandala Multifinance
10. Jabatan dalam Pekerjaan, adalah pangkat atau tingkatan yang dicapai responden PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu.

11. Kesempatan Pelatihan, adalah kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka pengembangan diri karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja.
12. Pendapatan per Bulan, adalah rata-rata pendapatan yang diterima responden setiap bulan dari PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu termasuk didalamnya tunjangan dan bonus.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*. *Explanatory survey* adalah survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain atau bagaimana variabel satu mempengaruhi variabel lain melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini variabel yang ingin diteliti adalah pengaruh karakteristik demografi, sosial dan ekonomi terhadap *turnover intention*.

Teknik survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu. Pemilihan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu sebagai tempat penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan antara lain:

1. PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu merupakan perusahaan penyedia jasa keuangan terbesar di Kabupaten Mamuju dilihat dari jumlah karyawan yang mencapai 47 orang di luar karyawan *freelance*.
2. Dari sisi operasional, PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu telah menjangkau sampai dengan wilayah terpencil di Kabupaten Mamuju Utara.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi harus didefinisikan dengan menentukan isi, unit, cakupan, dan waktu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*) atau yang disebut sebagai parameter (Supranto, 2000).

Berdasarkan definisi sampel dan teknik pengambilan sampel diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu yang beralamat di Jl. Ir Soekarno Kelurahan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara yang berjumlah 47 orang.

C. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang secara langsung diisi sendiri oleh responden pada saat pencacahan. Kuesioner (angket) merupakan sebuah daftar pertanyaan yang akan diisi oleh orang yang akan diukur (responden), dengan demikian dapat diketahui keadaan atau data dirinya, pengalamannya, sikap atau pendapatnya dan lain-lain (Arikunto, 2002).

Kuesioner yang diberikan kepada responden (karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu) pada penelitian ini berisi:

1. Pertanyaan keterangan umum responden, terdiri dari nama, umur, jenis kelamin, kota/kabupaten tempat kelahiran, suku, status perkawinan, banyaknya anggota rumah tangga, tingkat pendidikan, lama kerja di perusahaan, jabatan dalam perusahaan, rata-rata pendapatan, kesempatan dalam memperoleh pelatihan, dan keinginan pindah dari perusahaan.
2. Pernyataan mengenai *turnover intention* yang meliputi pikiran untuk berhenti, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan rasa malas dalam bekerja.

Pernyataan mengenai *turnover intention* dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan tertutup dengan pilihan jawaban bertingkat sesuai dengan pendapat responden mengenai masing-masing atribut yang mereka rasakan. Jawaban-jawaban dari pernyataan tersebut berupa data ordinal yang disusun dengan skala sikap yang dikenal dengan skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok terntang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2007).

Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung skor pada masing-masing butir pertanyaan menggunakan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 3.1 Skor Tanggapan

Skor	Tanggapan
(1)	(2)
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat setuju

Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator
(1)	(2)
<i>Turnover intention</i>	Rasa mulai malas bekerja
	Pikiran untuk berhenti
	Keinginan mencari pekerjaan lain

Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengategorian pada variabel *turnover intention*. Pengategorian dilakukan dengan cara mencari nilai rata-rata skor yang diberikan untuk masing-masing variabel pada setiap responden dengan menggunakan batasan tengah (*median*). Hal tersebut bertujuan untuk memudahkan dalam melakukan analisis inferensia dengan regresi logistik. Batasan skor masing-masing kategori adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Batasan Nilai Kategori *Dummy Variable*

Variabel	Nilai Tengah (Median)	Batasan nilai
(1)	(2)	(3)
<i>Turnover intention</i>	2,5	Bertahan $\leq 2,5$ Pindah $> 2,5$

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1995). Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Langkah-langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut:

- a. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur
- b. Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada sejumlah responden
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
- d. Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan rumus teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

n = jumlah sampel

x = skor butir tiap responden

y = total skor butir tiap responden

- e. Setelah menghitung r_{xy} kemudian menghitung korelasi terkoreksi (r_{pq}), yang ditunjukkan oleh rumus sebagai berikut:

$$r_{pq} = \frac{r_{xy}S_y - S_x}{\sqrt{S_y^2 + S_x^2 - 2r_{xy}S_yS_x}}$$

Dimana :

- r_{pq} = koefisien korelasi
- r_{xy} = koefisien korelasi sebelum dikoreksi
- S_x = standar deviasi butir pertanyaan
- S_y = standar deviasi skor total butir pertanyaan

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik dari tabel *product moment*. Bila nilai $r_{pq} > r_{tabel}$ dengan derajat bebas (n-2), maka item tersebut valid. Sedangkan, bila nilai $r_{pq} < r_{tabel}$ dengan derajat bebas (n-2), maka item tersebut tidak valid (Singarimbun, 1995).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Apabila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel (Singarimbun, 1995).

Teknik pengukuran reliabilitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus *Cronbach Alpha*, yaitu sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

α = reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = jumlah varians total

Menurut Arikunto (2002), koefisien korelasi reliabilitas tersebut ditentukan berdasarkan kriteria berikut:

- a. Antara 0,800 sampai dengan 1,000 artinya tinggi
- b. Antara 0,600 sampai dengan 0,799 artinya cukup
- c. Antara 0,400 sampai dengan 0,599 artinya agak rendah
- d. Antara 0,200 sampai dengan 0,399 artinya rendah
- e. Antara 0,000 sampai dengan 0,199 artinya sangat rendah

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu dan perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer dalam penelitian ini mencakup identitas responden dan tanggapan terhadap *turnover intention*.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer maupun oleh pihak lain (Umar, 2008). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan sebagai tempat penelitian, literatur, jurnal dan sumber-

sumber lain sebagai pendukung data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner.

2. Metode dan Waktu Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara langsung terhadap responden melalui kuesioner yang dilaksanakan mulai tanggal 29 September – 4 Oktober 2014. Dari wawancara tersebut diharapkan mampu mencakup semua informasi yang ingin diketahui tentang responden dalam kaitannya dengan perusahaan tempat bekerja.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi logistik. Pengerjaan analisis data dalam penelitian ini seluruhnya menggunakan bantuan komputer dengan paket program *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) versi 20* dan *Microsoft excel 2013*.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis sederhana yang bertujuan untuk mempermudah penafsiran dengan menganalisis tabel, grafik, dan diagram. Analisis ini juga merupakan gambaran umum tentang objek penelitian, dalam hal ini karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu. Selain itu juga untuk melihat persentase dan frekuensi peubah respon berdasarkan peubah-peubah penjelasnya dengan menggunakan tabulasi silang.

2. Analisis Regresi Logistik

Hosmer dan Lemeshow (1989) mengemukakan bahwa regresi logistik adalah model regresi yang digunakan apabila variabel respon bersifat kualitatif. Model ini terdiri dari regresi logistik sederhana yang bersifat dikotomis yang mensyaratkan variabel respon terdiri dari dua kategori, dan regresi logistik polytomous dengan variabel respon lebih dari dua kategori. Regresi logistik polytomous dengan variabel respon yang bertingkat sering dikenal dengan regresi logistik ordinal.

Tabel 3.4 Daftar Variabel dan Kategori

Variabel	Nama Variabel	Kategori	Dummy
Y	Keinginan untuk menetap atau keluar dari perusahaan	Menetap	0
		Keluar	1
X ₁	Umur	< 30 tahun	D ₁ 1
		≥ 30 tahun	0
X ₂	Jenis Kelamin	Laki- laki	D ₂ 1
		Perempuan	0
X ₃	Jumlah anggota rumah tangga	≤ 2 Orang	D ₃ 1
		> 2 Orang	0
X ₄	Pendidikan	> SMA sederajat	D ₄ 1
		≤ SMA sederajat	0
X ₅	Tempat kelahiran	Migran	D ₅ 1
		Non Migran	0
X ₆	Suku	Sulawesi	D ₆ 1
		Non Sulawesi	0
X ₇	Status Perkawinan	Belum Kawin	D ₇ 1
		Sedang/pernah kawin	0
X ₈	Lama Bekerja	< 2 Tahun	D ₈ 1
		≥ 2 Tahun	0

Variabel	Nama Variabel	Kategori	Dummy	
X ₉	Jabatan	Administrasi	D ₉	1
		Teknis/Lapangan		0
X ₁₀	Pendapatan	≤ Rp 3.000.000	D ₁₀	1
		> Rp 3.000.000		0
X ₁₁	Kesempatan Pelatihan	Pernah	D ₁₁	1
		Belum		0

Model regresi logistik digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel respon berskala biner dengan satu atau lebih variabel bebas. Variabel bebas (*independent*) dapat berbentuk kuantitatif atau kualitatif dengan menggunakan variabel *dummy*. Variabel respon berskala biner menggunakan dua nilai kategorik, untuk $y = 1$ menyatakan kejadian yang “sukses” (masuk dalam kategori), sedangkan untuk $y = 0$ menyatakan kejadian yang “gagal” (tidak masuk kategori).

Variabel bebas (*independent variable*) yang diuji pengaruhnya terhadap variabel respon (*dependent variable*) dalam penelitian ini terdiri dari tiga karakteristik yaitu demografi, sosial dan ekonomi. Karakteristik demografi terdiri dari variabel umur, jenis kelamin, jumlah anggota rumah tangga, suku, dan status perkawinan. Karakteristik sosial terdiri dari pendidikan terakhir yang ditamatkan, tempat kelahiran, lama bekerja, jabatan dalam pekerjaan, dan kesempatan mendapat pelatihan. Sedangkan karakteristik ekonomi dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel pendapatan per bulan. Variabel respon adalah keinginan karyawan untuk menetap atau keluar dari perusahaan. Daftar variabel beserta kategori *dummy* yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Variabel respon y_i ini mengikuti sebaran Bernoulli dengan parameter π . Model yang digunakan akan menunjukkan peluang karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu untuk menetap atau pindah dengan nilai variabel bebas tertentu.

Bentuk umum model peluang regresi logistik dengan k faktor diformulasikan sebagai berikut:

$$\pi(x_i) = \frac{\exp\left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij}\right)}{1 + \exp\left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij}\right)}$$

Keterangan:

β_j : nilai parameter ke-j; $i = 1, 2, \dots, n$ dan $j = 0, 1, 2, \dots, k$

Nilai $\pi(x)$ adalah peluang terjadinya kejadian yang sukses $P(Y=1)$.

Model regresi logistik ini merupakan model nonlinier. Transformasi untuk melinierkan model regresi logistik dikenal dengan nama transformasi logit sehingga terbentuk persamaan yang lebih sederhana yang merupakan fungsi linier dalam parameter-parameternya, yaitu:

$$odds = \frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)}$$

Dengan menggunakan transformasi log, maka:

$$\begin{aligned} g(x_i) &= \ln\{\pi(x_i)/(1 - \pi(x_i))\} \\ &= \ln\pi(x_i) - \ln[1 - \pi(x_i)] \end{aligned}$$

$$= \ln \left[\frac{\exp\left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij}\right)}{1 + \exp\left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij}\right)} \right] - \ln \left[\frac{1}{1 + \exp\left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij}\right)} \right]$$

$$= \sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij}$$

Formula di atas merupakan fungsi linier dalam parameter-parameternya atau $g(x_i)$ telah linier dalam parameternya. Jika dari beberapa variabel penjelas ada yang bersifat diskrit dan berskala nominal, maka variabel tersebut tidak akan tepat jika dimasukkan ke dalam model, karena angka-angka yang digunakan untuk menyatakan tingkatan (hanya sebagai identifikasi saja) dan tidak mempunyai nilai numerik sehingga diperlukan variabel boneka (*dummy variable*). Untuk satu variabel penjelas yang berskala nominal dengan p kategori, maka diperlukan variabel boneka sebanyak $p-1$. Misal variabel penjelas ke- j yaitu X_j mempunyai p kategori, maka *dummy variable* $p_j - 1$ dinotasikan D_{ju} dengan koefisien β_{ju} , $u = 1, 2, \dots, p_j - 1$. Sehingga model transformasi logit adalah:

$$g(x) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \sum_{u=1}^{p_j-1} \beta_{ju} D_{ju} + \beta_k X_k$$

Dalam model regresi logistik, variabel respon dinyatakan sebagai berikut:

$$Y_i = E(Y_i|X_i) + \varepsilon_i$$

$$E(Y_i|X_i) = \pi(x_i) ; 0 \leq \pi(x_i) \leq 1$$

ε_i merupakan salah satu dari kemungkinan dua nilai yaitu:

$$\varepsilon_i = 1 - \pi(x_i), \text{ jika } y_i = 1$$

$$\varepsilon_i = -\pi(x_i), \text{ jika } y_i = 0$$

Model regresi logistik menggunakan metode *Maximum Likelihood* untuk menduga parameter-parameternya. Variabel respon dalam model regresi logistik mengikuti sebaran *Bernuolli* dengan fungsi kepekatan peluang sebagai berikut:

$$f(\beta_i, y) = \pi(x_i)^{y_i} (1 - \pi(x_i))^{1-y_i}$$

Dengan asumsi bahwa amatan adalah independen, maka fungsi *likelihood* dinyatakan dengan:

$$\begin{aligned} l(\beta) &= \prod_{i=1}^I f(\beta, y_i) \\ &= \prod_{i=1}^I \pi(x_i)^{y_i} (1 - \pi(x_i))^{1-y_i} \\ &= \left\{ \prod_{i=1}^I \left[\frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)} \right]^{y_i} \right\} \left\{ \prod_{i=1}^I [1 - \pi(x_i)] \right\} \\ &= \left\{ \prod_{i=1}^I \exp \left[\ln \frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)} \right]^{y_i} \right\} \left\{ \prod_{i=1}^I [1 - \pi(x_i)] \right\} \\ &= \left\{ \exp \sum_{i=1}^I y_i \ln \left(\frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)} \right) \right\} \left\{ \prod_{i=1}^I [1 - \pi(x_i)] \right\} \end{aligned}$$

dengan

$$[1 - \pi(x_i)] = \left[1 + \exp \left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij} \right) \right]^{-1}$$

dan

$$\exp \sum_{i=1}^I y_i \ln \left(\frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)} \right) = \exp \sum_{i=1}^I y_i \ln \left[\exp \left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij} \right) \right]$$

$$= \exp \sum_{i=1}^l y_i \left[\left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij} \right) \right]$$

$$= \exp \left[\sum_{j=0}^k \left(\sum_{i=1}^l y_i x_{ij} \right) \beta_j \right]$$

Secara matematis, akan lebih mudah untuk mendapatkan nilai yang memaksimalkan fungsi *likelihood* tersebut melalui log dari fungsi tersebut yaitu *log likelihood*:

$$L(\beta) = \sum_{j=0}^k \left(\sum_{i=1}^l y_i x_{ij} \right) \beta_j - \sum_{i=1}^l \ln \left[1 + \exp \left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij} \right) \right]$$

Nilai β yang akan memaksimumkan $L(\beta)$ diperoleh dengan mendiferensialkan fungsi tersebut pada β dan membuat persamaan tersebut sama dengan nol, dengan syarat:

$$\frac{\partial L}{\partial \beta_j} = 0 \text{ dan } \frac{\partial^2 L}{\partial^2 \beta_j} < 0$$

Jadi penurunan terhadap β :

$$\frac{\partial L}{\partial \beta_j} = \sum_{i=1}^l y_i x_{ij} - \sum_{i=1}^l x_{ij} \frac{\exp \left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij} \right)}{1 + \exp \left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij} \right)}$$

Persamaan *likelihood* yang dihasilkan adalah:

$$\sum_{i=1}^l y_i x_{ij} - \sum_{i=1}^l \pi_i x_{ij} = 0 ; \quad j = 0, 1, 2, \dots, k$$

dengan

$$\pi_i = \frac{\exp\left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij}\right)}{1 + \exp\left(\sum_{j=0}^k \beta_j x_{ij}\right)}$$

Persamaan terakhir merupakan persamaan yang nonlinier sehingga untuk menyelesaikan harus dilakukan dengan iterasi sampai diperoleh β yang konvergen.

3. Pengujian Parameter Secara Simultan (*Likelihood Ratio Test*)

Untuk menguji kecocokan model dengan menggunakan keseluruhan variabel penjelas secara bersama-sama digunakan *Likelihood Ratio Test* atau Uji Simultan. Uji hipotesis yang digunakan adalah:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

(tidak ada pengaruh variabel penjelas terhadap variabel respon)

$$H_1 : \text{minimal ada satu } \beta_j \neq 0$$

(ada pengaruh variabel penjelas terhadap variabel respon); $j=1,2,3,\dots,k$

Statistik ujinya adalah:

$$G = -2 \ln \left[\frac{L_0}{L_p} \right]$$

Keterangan:

L_0 : *Likelihood* yang terdiri dari konstanta saja (tanpa variabel penjelas)

L_p : *Likelihood* dengan variabel penjelas

Statistik G mengikuti sebaran khi-kuadrat dengan derajat bebas k , dan tolak H_0 jika $G > \chi^2_{(k,\alpha)}$ atau $p\text{-value} < \alpha$. Dengan demikian variabel penjelas

secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel respon atau paling sedikit ada satu variabel penjelas yang berpengaruh terhadap variabel respon.

Uji *Likelihood ratio* atau uji simultan dilakukan dengan menggunakan seluruh variabel bebas dengan hipotesis:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_j = \dots = \beta_k = 0$$

(tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel respon).

$$H_1 : \text{minimal ada satu } \beta_j \neq 0, j = 1, 2, 3, \dots, k$$

(minimal ada satu variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel respon).

Dengan statistik uji $G = -2 \ln \left[\frac{l_0}{l_k} \right]$

dimana:

l_0 = Likelihood tanpa variabel bebas

l_k = Likelihood dengan variabel bebas

Sehingga tolak H_0 jika $G^2 > \chi^2_{(k), \alpha}$ atau *p-value* < 0,1.

4. Pengujian Parameter Secara Parsial (*Wald Test*)

Tujuan dari analisis ini adalah mencari model yang cocok dengan keterkaitan yang kuat antara model dengan data yang ada.

Uji hipotesisnya yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_j = 0$ (terdapat pengaruh variabel penjelas ke-j terhadap variabel respon)

$H_1 : \beta_j \neq 0$ (ada pengaruh variabel penjelas ke-j terhadap variabel respon)

Statistik ujinya adalah:

$$W_j = \left[\frac{\hat{\beta}_j}{se(\hat{\beta}_j)} \right]^2$$

Dimana:

$\hat{\beta}_j$: penduga β_j

$se(\hat{\beta}_j)$: galat baku dari penduga β_j

Statistik W_j mengikuti sebaran khi-kuadrat dengan derajat bebas sebesar 1. Tolak H_0 jika $W_j > \chi^2_{(1,\alpha)}$ atau $p\text{-value} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penjelas secara parsial berpengaruh (signifikan) terhadap variabel respon.

Uji parameter model dilakukan dengan menguji tiap variabel bebas terhadap variabel respon, dengan hipotesis:

$$H_0 : \beta_j = 0, j = 1, 2, 3, \dots, k$$

(tidak ada pengaruh antara variabel bebas ke- j dengan variabel respon)

$$H_1 : \beta_j \neq 0, j = 1, 2, 3, \dots, k$$

(ada pengaruh antara variabel bebas ke- j dengan variabel respon)

Uji parameter dapat menggunakan nilai Wald, dengan statistik uji yaitu:

$$W = \left[\frac{\hat{\beta}_j}{se[\hat{\beta}_j]} \right]^2$$

H_0 akan ditolak jika $W > \chi^2_{(1,\alpha)}$ atau $p\text{-value} < 0,1$.

5. Odds Ratio

Odds ratio merupakan ukuran untuk mengetahui resiko kecenderungan dalam mengalami kejadian tertentu antara satu kategori dengan kategori lainnya dalam satu peubah yang dinotasikan dengan θ , didefinisikan sebagai *ratio* dari *odds* untuk $x=1$ terhadap $x=0$. Dengan kata lain, resiko kecenderungan pengaruh observasi dengan $x=1$ adalah berapa kali lipat dibandingkan dengan observasi $x=0$, sedangkan untuk variabel bebas yang berskala kontinyu koefisien β menunjukkan perubahan dalam *log odds* untuk setiap perubahan satu unit dalam variabel x .

Dalam skripsi ini, *odds ratio* digunakan untuk mengetahui kecenderungan faktor-faktor demografi, sosial dan ekonomi yang berpengaruh terhadap keinginan karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu untuk menetap atau keluar dari perusahaan. Berikut nilai model ketergantungan y terhadap x .

Tabel 3.5 Nilai Model Regresi Logistik Jika Variabel Bebas Bersifat Dikotomi (0,1)

Variabel Respon (Y)	Variabel Penjelas (X)	
	X=1 (2)	X=0 (3)
Y=1	$\pi(1) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1)}$	$\pi(0) = \frac{\exp(\beta_0)}{1 + \exp(\beta_0)}$
Y=0	$1 - \pi(1) = \frac{1}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1)}$	$1 - \pi(0) = \frac{1}{1 + \exp(\beta_0)}$
Total	1.0	1.0

Odds respon pada $x = 1$ adalah $\pi(1)/[1 - \pi(1)]$

Odds respon pada $x = 0$ adalah $\pi(0)/[1 - \pi(0)]$

Odds ratio dinotasikan dengan θ , didefinisikan sebagai perbandingan antara dua nilai logit pada $x = 1$ dan $x = 0$, maka:

$$\theta = \frac{\pi(1)/1 - \pi(1)}{\pi(0)/1 - \pi(0)}$$

Dengan menggunakan ekspresi pada tabel di atas, maka:

$$\theta = \frac{\left[\frac{\exp(\beta_0 + \beta_j)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_j)} \right] \left[\frac{1}{1 + \exp(\beta_0)} \right]}{\left[\frac{\exp(\beta_0)}{1 + \exp(\beta_0)} \right] \left[\frac{1}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_j)} \right]}$$

$$\theta = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_j)}{\exp(\beta_0)}$$

$$\theta = \exp(\beta_j)$$

Sehingga $\hat{\theta} = \exp(\hat{\beta}_j)$ dan $\ln \hat{\theta} = (\hat{\beta}_j)$

Odds ratio merupakan nilai kecenderungan antar suatu kategori dengan kategori lainnya dalam suatu variabel bebas. Dengan menggunakan variabel umur, jenis kelamin, pendidikan, jumlah anggota rumah tangga, jenjang pendidikan, tempat lahir, suku, status perkawinan, lama bekerja, jabatan, pendapatan, dan kesempatan pelatihan diperoleh persamaan logistik:

$$\pi(D_1, D_2, \dots, D_{11}) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 D_1 + \beta_2 D_2 + \dots + \beta_{11} D_{11})}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 D_1 + \beta_2 D_2 + \dots + \beta_{11} D_{11})}$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Mandala Multifinance, Tbk mulai berdiri tahun 1983 dengan nama PT. Vidya Cipta Leasing Corporation yang bergerak di bidang jasa keuangan. Setelah mengalami beberapa perubahan nama, akhirnya pada tanggal 31 Januari 1997 nama Mandala Multifinance disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI No. 323/KMK017/1997.

Tujuan dari PT. Mandala Multifinance, Tbk adalah mendirikan dan menjalankan usaha-usaha di bidang lembaga pembiayaan yakni kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha di bidang keuangan, yaitu sewa guna usaha, kartu kredit, anjak piutang, dan pembiayaan konsumen. Perseroan bergerak cukup lama di bidang pembiayaan konsumen sejak tahun 1997 sampai dengan sekarang, perusahaan memfokuskan diri pada pembiayaan konsumen, khususnya pembiayaan sepeda motor dengan merk Jepang. Fokus usaha ini diputuskan setelah melihat perkembangan kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap kendaraan roda dua. Kebutuhan tersebut terus meningkat seiring dengan berkembangnya waktu.

Krisis moneter pada semester dua tahun 1997 sedemikian hebatnya sehingga menyebabkan beberapa cabang Mandala Multifinance yang telah dibuka belum sempat beroperasi. Pada September 1999 setelah melewati badai

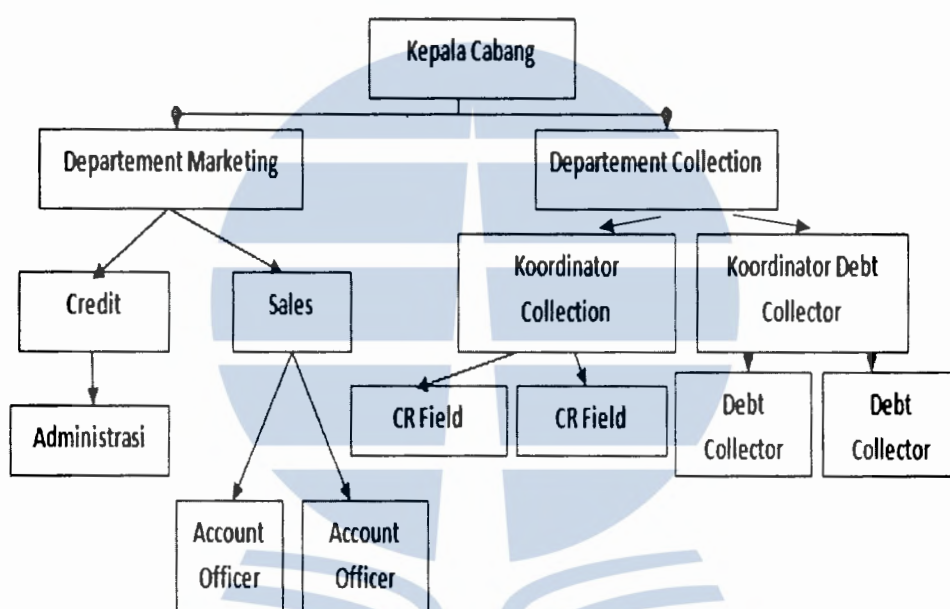
krisis, Mandala Multifinance mulai aktif lagi seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Tahun 2005 PT. Mandala Multifinance mulai melakukan *go public* (IPO) dan tahun 2006 PT. Mandala Multifinance juga membuka unit syariah.

Hardyansyah (2012) mengklasifikasikan strategi pemasaran yang dilakukan oleh PT. Mandala Multifinance yang berpedoman pada bauran pemasaran 7P, yaitu: *Product* (Produk), *Price* (Harga), *Place* (Tempat), *Promotion* (Promosi), *People* (Orang), *Process* (Proses) dan *Physical Evidence* (Bukti Fisik). Dari variabel *product*, PT. Mandala Multifinance melakukan strategi dengan cara memberikan potongan harga kepada nasabah yang tepat waktu, serta bunga yang relatif rendah dan juga tenor atau lamanya pinjaman yang variatif. Dalam segi *price*, PT. Mandala Multifinance memberikan bunga yang relatif rendah bagi konsumen. Dalam variabel *place*, PT. Mandala Multifinance melakukan strategi pemasaran dengan cara membuka cabang-cabang perusahaan di daerah yang strategis dan mudah dijangkau oleh kendaraan umum. Dalam segi promosi, yaitu melalui brosur, *personal selling* dan *direct marketing*. Dalam segi *people*, strategi yang dilakukan yaitu dengan adanya standar prosedur perusahaan dan kerapihan serta jumlah karyawan yang memadai. Dalam segi *process*, strategi pemasaran yang dilakukan yaitu dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan serta kenyamanan yang diberikan. Kemudian untuk variabel *physical evidence*, strategi yang dilakukan yaitu dengan cara menampilkan profil perusahaan, tujuan perusahaan, serta bagaimana mendapatkan kepercayaan yang diberikan oleh pelanggan agar mau menggunakan jasa PT. Mandala Multifinance.

PT. Mandala Multifinance, Tbk mulai beroperasi di Kabupaten Mamuju Utara pada tahun 2010 dengan status masih hanya sekedar posko dan pada tahun 2011 berubah status menjadi cabang. Dalam menjalankan aktivitas bisnis, PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu menjalin kerjasama dengan tiga dealer produsen kendaraan roda dua produksi Jepang, yaitu Honda, Yamaha, dan Suzuki yang berada di Wilayah Kabupaten Mamuju Utara dan satu dealer di wilayah Kabupaten Donggala, Sulawesi Tengah.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan inti dari suatu perusahaan. Menurut Mayo (2000), mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat, tetapi sebenarnya, dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Proses rekrutmen karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu dilakukan melalui penjurangan yang disusun secara sistematis. Setelah melalui tahapan seleksi, calon karyawan akan dipekerjakan sebagai karyawan *training* selama 3 bulan. Jika setelah dievaluasi karyawan tersebut berkinerja baik, maka karyawan tersebut akan ditawarkan kontrak kerja selama satu tahun (K1). Setelah menjalani masa kerja satu tahun, karyawan akan dievaluasi kinerjanya, jika berkinerja baik maka karyawan akan dipertahankan dan ditawarkan kontrak lagi selama 1 tahun (K2). Karyawan akan diangkat menjadi karyawan tetap pasca menjalani masa kontrak kedua (K2) dengan syarat hasil evaluasi kerjanya memuaskan bagi perusahaan.

Perusahaan memerlukan pengorganisasian SDM dalam menjalankan strategi untuk mencapai tujuannya. Disinilah peran struktur organisasi menjadi sangat penting dalam merinci, mengelompokkan, dan mendelegasikan tugas sesuai dengan bidang dan jabatan setiap individu. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja tersebut tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan (Robbins, 2003).



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Mandala Multifinance Level Cabang

Secara umum struktur organisasi PT. Mandala Multifinance level cabang dipimpin oleh seorang kepala cabang yang membawahi dua departemen yaitu *marketing* dan *collection*. Masing-masing departemen dipimpin oleh seorang manajer. Departemen *marketing* membawahi dua bagian yaitu kredit dan penjualan. Sedangkan Departemen *collection* membawahi koordinator *collection* dan koordinator *debt collection*.

2. Karakteristik Responden

a. Umur

Umur merupakan salah satu komposisi penduduk dalam arti demografi. Selain itu, umur juga berkaitan dengan potensi tenaga kerja. Semakin tua umur seseorang maka produktivitasnya akan semakin turun. Dari hasil pengolahan didapatkan hasil umur responden rata-rata adalah 29 tahun dengan kisaran 20 sampai 45 tahun. Apabila dilihat dari kelompok umurnya, maka kelompok umur yang terbanyak adalah < 30 tahun sebesar 76%, sedangkan kelompok umur lebih dari sama dengan 30 tahun sebesar 24%.

Tabel 4.1 Persentase Responden Menurut Umur dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Umur Responden		Total
	≥ 30 tahun	< 30 tahun	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	7 (87,5)	17 (68,0)	24 (72,7)
Keluar	1 (12,5)	8 (32,0)	9 (27,3)
Total	8 (100)	25 (100)	33 (100)

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dari kedua kelompok umur sama-sama mempunyai persentase keinginan untuk menetap yang lebih besar daripada untuk keluar dari perusahaan. Sebanyak 87,5% karyawan pada kelompok umur ≥ 30 tahun menyatakan

keinginannya menetap di perusahaan, sedangkan pada kelompok umur < 30 tahun sebanyak 68% karyawan ingin tetap bertahan di perusahaan.

b. Jenis kelamin

Tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga pekerja laki-laki biasanya lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya baik dari segi pendapatan maupun kedudukan dibanding pekerja perempuan. Hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena laki-laki merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga.

Stereotype yang umumnya berkembang di masyarakat menganggap bahwa perempuan selalu lebih rendah daripada laki-laki. Namun dalam era yang semakin modern, anggapan tersebut lambat laun mulai terkikis. Isu kesetaraan jender yang berkembang di masyarakat memiliki peran dalam mendorong perempuan agar tidak mendapatkan perilaku diskriminatif dalam lingkungan kerja.

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa dari sejumlah 33 sampel hanya terdapat dua karyawan perempuan. Terlihat juga bahwa antara karyawan laki-laki dan perempuan sebagian besar sama-sama ingin tetap bertahan di perusahaan. Sebanyak 71% karyawan laki-laki ingin tetap bekerja di PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu. Distribusi persentase karyawan menurut jenis kelamin dan keinginan keluar dari perusahaan selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Jenis Kelamin		Total
	Perempuan	Laki-laki	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	2	22	24
	(100)	(71,0)	(72,7)
Keluar	0	9	9
	(0,0)	(29,0)	(27,3)
Total	2	31	33
	(100)	(100)	(100)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

c. Jumlah Anggota Rumah Tangga

Jumlah anggota keluarga mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang dalam bekerja. Jumlah keluarga sangat menentukan besaran kebutuhan yang harus dipenuhi oleh sumber pencari nafkah dalam keluarga. Pencari nafkah akan mengkalkulasi antara kebutuhan yang harus ditanggung dengan pendapatan yang diterima. Semakin banyak jumlah anggota rumah tangga maka semakin banyak pula beban kebutuhan yang harus ditanggung oleh pencari nafkah.

Tabel 4.3 Persentase Responden Menurut Jumlah Anggota Rumah Tangga dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Jumlah ART		Total
	> 2 Orang	≤ 2 Orang	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	15	9	24
	(68,2)	(81,8)	(72,7)
Keluar	7	2	9
	(31,8)	(18,2)	(27,3)
Total	8	25	33
	(100)	(100)	(100)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Dari tabel di atas terlihat bahwa baik karyawan dengan jumlah ART lebih dari dua maupun sebaliknya sebagian besar memiliki keinginan untuk menetap di perusahaan. Tetapi, secara persentase jumlah karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan pada kelompok yang memiliki jumlah ART lebih dari dua jumlahnya cukup besar yaitu 31,8%.

d. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan penting bagi manusia. Jenjang pendidikan seseorang bisa dibuktikan dengan ijazah terakhir yang dimiliki. Dengan ijazah terakhir yang dimiliki dari sekolah formal, dapat digunakan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh pekerjaan di sektor formal. Berdasarkan penelitian ini didapatkan data bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA kebawah yaitu sebesar 70%, sedangkan 30% berpendidikan diatas SMA. Tinggi rendahnya

tingkat pendidikan biasanya juga diasumsikan dapat menggambarkan tingkat ekonomi penduduk. Hal ini karena pada umumnya penduduk yang berasal dari golongan ekonomi lemah tidak memiliki kemampuan untuk menyekolahkan anak-anaknya hingga jenjang yang tinggi.

Tabel 4.4 Persentase Responden Menurut Pendidikan dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Pendidikan		Total
	≤ SMA	> SMA	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	20 (87)	4 (40)	24 (72,7)
Keluar	3 (13)	6 (60)	9 (27,3)
Total	23 (100)	10 (100)	33 (100)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 60% karyawan yang berpendidikan diatas SMA mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan karyawan yang berpendidikan SMA ke bawah lebih cenderung untuk ingin tetap berkarier di perusahaan.

e. Tempat Lahir dan Suku

Kesamaan karakteristik asal daerah maupun suku sedikit banyak memberikan pengaruh dalam kenyamanan bekerja. Kesamaan adat dan budaya akan mempermudah seseorang dalam beradaptasi dan berinteraksi dalam lingkungan kerjanya. Berikut adalah tabulasi antara keinginan untuk pindah dari rusun dengan tempat kelahiran dan suku.

Tabel 4.5 Persentase Responden Menurut Tempat Kelahiran dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Tempat Kelahiran		Total
	Migran	Non Migran	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	15	9	24
	(83,3)	(60)	(72,7)
Keluar	3	6	9
	(16,7)	(40)	(27,3)
Total	18	15	33
	(100)	(100)	(100)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Dari Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karyawan yang lahir di Kabupaten Mamuju Utara maupun di luar Kabupaten Mamuju Utara sebagian besar memiliki keinginan untuk tetap melanjutkan kariernya di perusahaan. Persentase karyawan yang kelahiran Mamuju Utara yang ingin bertahan adalah sebesar 60%, sedangkan karyawan kelahiran luar Mamuju Utara adalah sebesar 83,3%.

Tabel 4.6 Persentase Responden Menurut Suku dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Suku		Total
	Non Sulawesi	Sulawesi	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	2	22	24
	(66,7)	(73,3)	(72,7)
Keluar	1	8	9
	(33,3)	(26,7)	(27,3)
Total	3	30	33
	(100)	(100)	(100)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa baik karyawan yang mempunyai suku asli Sulawesi maupun non Sulawesi sebagian besar memiliki keinginan untuk tetap di perusahaan. Data tersebut dapat menjadi indikasi awal bahwa lingkungan kerja pada PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu tergolong nyaman bagi karyawan.

f. Status Perkawinan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa karyawan yang belum menikah sebanyak 46%. Karyawan yang sedang/pernah menikah memiliki persentase keinginan untuk bertahan di perusahaan sebesar 83,3%. Sedangkan karyawan yang belum menikah meskipun sebagian besar memiliki keinginan untuk tetap di perusahaan namun persentase yang ingin meninggalkan perusahaan tergolong cukup besar yaitu sebanyak 40%. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Persentase Responden Menurut Status Perkawinan dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Status Perkawinan		Total
	Pernah/Sedang	Belum	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	15 (83,3)	9 (60)	24 (72,7)
Keluar	3 (16,7)	6 (40)	9 (27,3)
Total	18 (100)	15 (100)	33 (100)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

g. Lama Bekerja

Robins (2003) mengemukakan bahwa terdapat hubungan negatif antara masa kerja (*tenure*) dengan *turnover intention*. Pada penelitian ini karyawan dengan lama bekerja kurang dari dua tahun memiliki keinginan menetap yang tinggi yaitu sebesar 83,3%. Karyawan dengan masa kerja lebih dari sama dengan dua tahun mayoritas juga memiliki keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Data selengkapnya mengenai distribusi persentase lama bekerja terhadap keinginan keluar dari perusahaan dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Persentase Responden Menurut Lama Bekerja dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Lama Bekerja		Total
	≥ 2 Tahun	< 2 Tahun	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	14 (66,7)	10 (83,3)	24 (72,7)
Keluar	7 (33,3)	2 (16,7)	9 (27,3)
Total	21 (100)	12 (100)	33 (100)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

h. Jabatan bidang pekerjaan

Secara garis besar bidang pekerjaan yang ada di PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kegiatan lapangan terkait pemasaran jasa perusahaan dan administrasi.

Masing-masing bidang tentu memiliki kerumitan dan tantangan tersendiri dilihat dari karakteristik pekerjaannya.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang tidak jauh berbeda antara karyawan yang bekerja di lapangan maupun administrasi. Keduanya sebagian besar memiliki keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Karyawan administrasi memiliki persentase untuk tetap bertahan sebesar 83,3%, sedangkan karyawan lapangan persentase keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan adalah sebesar 66,7%.

Tabel 4.9 Persentase Responden Menurut Jabatan dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Jabatan		Total
	Lapangan	Administrasi	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	16 (66,7)	8 (83,3)	24 (72,7%)
Keluar	3 (33,3)	6 (16,7)	9 (27,3%)
Total	19 (100)	14 (100)	33 (100%)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

i. Pendapatan

Pendapatan dalam hidup berkeluarga menjadi faktor yang sangat penting dalam mencukupi segala kebutuhan rumah tangga, termasuk kebutuhan kesehatan dan pendidikan. Semakin tinggi pendapatan yang diterima, maka semakin besar pula kesempatan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian

diketahui bahwa rata-rata pendapatan karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu adalah sebesar Rp 3.090.909.

Dilihat dari pendapatan, karyawan dengan pendapatan diatas Rp 3.000.000 maupun Rp 3.000.000 kebawah lebih memilih untuk bertahan di perusahaan. Data selengkapnya mengenai persentase pendapatan dan *turnover intention* karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10 Persentase Responden Menurut Pendapatan dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Pendapatan		Total
	> 3 Juta	≤ 3 Juta	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	5	19	24
	(62,5)	(76,0)	(72,7)
Keluar	3	6	9
	(37,5)	(24)	(27,3)
Total	8	25	33
	(100)	(100)	(100)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

j. Kesempatan Memperoleh Pelatihan

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Dalam penelitian ini, sebagian besar karyawan baik yang pernah mendapat kesempatan mengikuti pelatihan maupun yang belum pernah

sama-sama ingin tetap berkarier di perusahaan. Persentase keinginan untuk bertahan di atas 70%. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya memberikan kesempatan lebih bagi karyawan yang belum pernah mendapatkan kesempatan pelatihan.

Tabel 4.11 Persentase Responden Menurut Kesempatan Mendapat Pelatihan dan Keinginan Keluar dari Perusahaan

Keinginan Keluar dari Perusahaan	Kesempatan Pelatihan		Total
	Belum	Pernah	
(1)	(2)	(3)	(4)
Menetap	12 (70,6)	12 (75,0)	24 (72,7)
Keluar	5 (29,4)	4 (25,0)	9 (27,3)
Total	17 (100)	16 (100)	33 (100)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen

Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari nilai r (korelasi) table $\alpha = 0,05$, yaitu lebih besar dari 0,355. Berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan paket program SPSS versi 20 terdapat tiga butir pertanyaan yang tidak valid pada variabel *turnover intention* yaitu P1, P2, dan P9.

Berdasarkan uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *turnover intention* berada pada rentang 0,600-0,799 yang berarti instrumen yang digunakan cukup reliabel. Hal ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2002) tentang kategori koefisien korelasi reliabilitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pertanyaan	Validitas			Reliabilitas	
	Nilai r table $\alpha=0,05$	Nilai Item Corrected Correlation	Keterangan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pertanyaan <i>turnover intention</i>					
P1	0,355	0,159	Tidak Valid	0,777	Nilai Alpha Cronbach's berada diantara 0,600 – 0,799 yang berarti variabel cukup reliabel
P2	0,355	0,194	Tidak Valid		
P3	0,355	0,547	Valid		
P4	0,355	0,744	Valid		
P5	0,355	0,421	Valid		
P6	0,355	0,554	Valid		
P7	0,355	0,707	Valid		
P8	0,355	0,672	Valid		
P9	0,355	0,087	Tidak Valid		
P10	0,355	0,844	Valid		
P11	0,355	0,759	Valid		
P12	0,355	0,738	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

2. Pengaruh Karakteristik Demografi, Sosial, dan Demografi Terhadap *Turnover Intention*

Analisis regresi logistik digunakan untuk melihat hubungan dan pengaruh antara keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dengan peubah-peubah penjelas. Peubah penjelas yang dimaksud disini adalah umur responden, jenis kelamin, pendidikan,

jumlah anggota rumah tangga, jenjang pendidikan, tempat lahir, suku, status perkawinan, lama bekerja, jabatan, pendapatan, dan kesempatan pelatihan. Penghitungannya menggunakan paket program *SPSS for Windows Version 20* dengan prosedur yang digunakan untuk membentuk model regresi logistik terbaik adalah *backward stepwise*.

a. Uji *Likelihood Ratio* atau Uji Simultan

Uji simultan dapat dilihat dari output *Omnibus Test of Model Coefficients*. Output ini menunjukkan apakah model tersebut layak digunakan dan dapat dianalisis lebih lanjut. Hipotesis yang digunakan adalah:

$$H_0 : \beta_{1,1} = \beta_{1,2} = \dots = \beta_{1,12}$$

$$H_1 : \text{minimal ada satu } \beta_{ji} \neq 0$$

Hipotesis nol dapat diartikan bahwa tidak ada satu pun variabel dari semua variabel penjelas yang mempengaruhi keinginan menetap atau pindah dari tempat kerja. Jika hipotesis nol ditolak maka hipotesis alternatifnya diterima, artinya bahwa minimal ada satu variabel penjelas yang berpengaruh terhadap keinginan menetap atau pindah dari tempat kerja.

Berdasarkan output yang diperoleh dari *Omnibus Test of Model Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai statistik uji G pada model terbaik, yaitu pada langkah ke-8 adalah 19,636 sedangkan nilai $\chi^2_{(4;0,1)}$ adalah 7,779 maka nilai statistik $G > \chi^2_{(4;0,1)}$. Selain itu dapat juga dilihat dari nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,001 yang

lebih kecil dari $\alpha = 0,1$. Dengan demikian hipotesis nol ditolak, artinya minimal ada satu variabel penjelas yang berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

b. Uji Wald atau Parsial Test

Tabel 4.13 Nilai $\hat{\beta}$, Nilai Wald, Signifikansi dan Eksponensial dari $\hat{\beta}$ (*Odds Ratio*)

Variabel	$\hat{\beta}$	SE	Wald	df	Sig	Exp $\hat{\beta}$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Suku	-0,106	4,297	0,001	1	0,980	0,899
Status kawin	-0,193	1,631	0,140	1	0,906	0,824
Lama Kerja	-0,437	1,695	0,067	1	0,796	0,646
Jenis Kelamin	-20,819	23909,949	0,000	1	0,999	0,000
Tempat Lahir	1,618	1,622	0,995	1	0,318	5,042
Jabatan	-1,657	1,595	1,080	1	0,299	0,191
Umur	1,276	1,515	0,710	1	0,400	3,583
Jumlah ART	3,086	1,380	5,000	1	0,025	21,896
Pendidikan	-3,488	1,776	3,860	1	0,049	0,031
Pendapatan	-3,879	1,976	3,856	1	0,050	0,021
Kesempatan Pelatihan	3,000	1,372	4,784	1	0,029	20,086
Konstanta	-1,618	1,511	1,147	1	0,284	0,198

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Tabel di atas menyajikan Nilai $\hat{\beta}$, Nilai Wald, Signifikansi dan Eksponensial dari $\hat{\beta}$ (*Odds Ratio*). Dengan menggunakan statistik uji *Wald*, dapat diketahui variabel yang signifikan dalam model adalah:

- 1) Jumlah anggota rumah tangga. Hal ini bisa dilihat dari nilai *Wald* yaitu sebesar 5,000 yang lebih besar dari nilai $\chi^2_{(1,0,1)}$ sebesar 2,71, atau dengan melihat nilai *p-value (sig)* sebesar 0,067 yang lebih kecil dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel jumlah anggota rumah tangga berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- 2) Pendidikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai *Wald* yaitu sebesar 3,860 yang lebih besar dari nilai $\chi^2_{(1,0,1)}$ sebesar 2,71, atau dengan melihat nilai *p-value (sig)* sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,1. Dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- 3) Pendapatan. Hal ini bisa dilihat dari nilai *Wald* yaitu sebesar 3,856 yang lebih besar dari nilai $\chi^2_{(1,0,1)}$ sebesar 2,71, atau dengan melihat nilai *p-value (sig)* sebesar 0,050 yang lebih kecil dari 0,1. Dapat disimpulkan bahwa variabel pendapatan berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- 4) Kesempatan pelatihan. Hal ini bisa dilihat dari nilai *Wald* yaitu sebesar 4,784 yang lebih besar dari nilai $\chi^2_{(1,0,1)}$ sebesar 2,71, atau dengan melihat nilai *p-value (sig)* sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,1. Dapat disimpulkan bahwa variabel kesempatan pelatihan

berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Sedangkan variabel umur, jenis kelamin, tempat lahir, suku, status perkawinan, lama bekerja, jabatan, dan pendapatan tidak masuk dalam model pada tingkat signifikansi 10%.

Model Regresi logistik yang diperoleh berdasarkan nilai koefisien $\hat{\beta}$ dari variabel yang masuk dalam model adalah:

$$\hat{\pi}(D_3, D_4, D_{10}, D_{11}) = \frac{\text{Exp}(-1,619 + 3,086D_3 - 3,488D_4 - 3,879D_{10} + 3,000D_{11})}{1 + \text{Exp}(-1,619 + 3,086D_3 - 3,488D_4 - 3,879D_{10} + 3,000D_{11})}$$

Dengan fungsi logit:

$$\hat{g}(D_3, D_4, D_{10}, D_{11}) = -1,619 + 3,086D_3 - 3,488D_4 - 3,879D_{10} + 3,000D_{11}$$

Dimana:

D_3 adalah jumlah anggota rumah tangga.

D_4 adalah pendidikan

D_{10} adalah pendapatan

D_{11} adalah kesempatan pelatihan

Dari model regresi di atas diperoleh koefisien variabel jumlah anggota rumah tangga +3,086, koefisien variabel pendidikan -3,488, koefisien variabel pendapatan -3,879 dan koefisien variabel kesempatan pelatihan +3,000. Ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pendapatan responden berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan variabel jumlah anggota rumah tangga dan kesempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif.

Nilai *intercept* sebesar -1,619 dapat diartikan jika semua variabel penjelas bernilai 0 yaitu pada saat jumlah anggota rumah tangga lebih dari 2, pendidikan SMA kebawah, pendapatan lebih besar dari Rp 3.000.000,- dan belum pernah mendapat kesempatan pelatihan, maka peluang seseorang untuk pindah adalah sebesar:

$$\frac{\text{Exp}(-1,619)}{1 + \text{Exp}(-1,619)} = 0,165$$

c. *Odds Ratio* (Rasio Kecenderungan)

Nilai *odds ratio* dapat diketahui melalui besarnya nilai $\exp(\beta)$ pada Tabel 4.13 Interpretasi nilai *odds ratio* berdasarkan model yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika peubah lain konstan maka karyawan dengan jumlah anggota rumah tangga ≤ 2 memiliki kecenderungan keluar dari perusahaan sebesar 21,896 kali daripada rumah tangga dengan jumlah anggota lebih dari dua.
- 2) Jika peubah lain konstan, kecenderungan karyawan dengan tingkat pendapatan lebih dari Rp 3 juta/bulan keluar dari perusahaan adalah sebesar 0,021 kali daripada karyawan dengan tingkat pendapatan kurang dari sama dengan Rp 3 juta/bulan
- 3) Jika peubah lain konstan, kecenderungan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA ke bawah untuk keluar dari perusahaan adalah sebesar 0,031 kali daripada karyawan dengan tingkat pendidikan di atas SMA.

- 4) Jika peubah lain konstan, kecenderungan karyawan yang pernah mendapat pelatihan untuk keluar dari perusahaan adalah sebesar 20,086 kali daripada karyawan yang belum pernah mendapatkan pelatihan.

C. Pembahasan

Pada bagian ini membahas tentang temuan-temuan yang didapatkan dari hasil analisis regresi logistik dan mendiskusikan dengan landasan teoretis atau hasil temuan sebelumnya sebagai suatu implikasi dari hasil penelitian. Berdasarkan uji statistik menggunakan regresi logistik, terdapat empat variabel yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu yaitu jumlah anggota rumah tangga, pendidikan yang ditamatkan, kesempatan mendapat pelatihan, dan pendapatan per bulan.

1. Pengaruh karakteristik demografi terhadap *turnover intention*

Variabel-variabel dalam karakteristik demografi yang diteliti pengaruhnya terhadap *turnover intention* pada penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, jumlah anggota rumah tangga, suku, dan status perkawinan. Dari kelima variabel tersebut hanya variabel jumlah anggota rumah tangga saja yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari interpretasi *odd ratio* disimpulkan bahwa jika peubah lain konstan maka karyawan dengan jumlah anggota rumah tangga ≤ 2 memiliki kecenderungan keluar dari perusahaan sebesar 21,896 kali daripada rumah tangga dengan jumlah anggota lebih dari dua.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almalki (2012) yang menyimpulkan bahwa jumlah anggota rumah tangga

berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan suku/etnis tidak mempunyai pengaruh. Penelitian ini juga mendukung apa yang dikemukakan oleh Syahmasa (2002) yang menemukan hubungan antara jumlah anggota rumah tangga dengan *turnover intention*.

Temuan pada penelitian ini sejalan dengan Desa (2008) bahwa umur dan status perkawinan tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja. Berbeda dengan yang dikemukakan Mobley (1986) bahwa umur dan status perkawinan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah karyawan. Demikian pula dengan variabel jenis kelamin yang tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Almalki et. al. (2012) dan Syahmasa (2002) yang menyimpulkan sebaliknya.

Dilihat dari jumlah anggota rumah tangga, karyawan dengan jumlah anggota rumah tangga kurang dari sama dengan dua orang memiliki kecenderungan keluar dari perusahaan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan jumlah anggota rumah tangga lebih dari dua orang. Banyaknya anggota keluarga yang harus ditanggung menjadi pertimbangan bagi pencari nafkah untuk menetap dan berada pada zona nyaman pada pekerjaan yang ada sekarang dibandingkan harus mengadu peruntungan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik apabila harus keluar dari perusahaan. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Abelson (1987) yang menyatakan bahwa keluarga merupakan salah satu penyebab terjadinya perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).

Terkait jumlah anggota rumah tangga, manajemen perusahaan hendaknya melakukan pendekatan personal dalam menyikapi permasalahan

tersebut. Pendekatan personal diperlukan untuk mencegah terjadinya *turnover* dengan menciptakan iklim kerja kekeluargaan mengingat lingkungan kerja kondusif yang dirasakan karyawan merupakan salah satu modal kuat perusahaan. Sehingga karyawan akan merasa betah berada dalam lingkungan perusahaan karena merasa bekerja bersama keluarga.

2. Pengaruh karakteristik sosial terhadap *turnover intention*

Pengaruh karakteristik sosial terhadap *turnover intention* diteliti melalui variabel pendidikan yang ditamatkan, tempat lahir, lama bekerja, jabatan dalam pekerjaan, dan kesempatan pelatihan. Dari kelima variabel tersebut terdapat dua variabel yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu pendidikan yang ditamatkan dan kesempatan pelatihan.

Hasil interpretasi *odd ratio* menyimpulkan bahwa kecenderungan karyawan yang pernah mendapat pelatihan untuk keluar dari perusahaan adalah sebesar 20,086 kali daripada karyawan yang belum pernah mendapatkan pelatihan. Sedangkan kecenderungan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA ke bawah untuk keluar dari perusahaan adalah sebesar 0,031 kali daripada karyawan dengan tingkat pendidikan di atas SMA

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Mobley (1986) bahwa karakteristik individu salah satunya adalah tingkat pendidikan mempengaruhi keinginan pindah karyawan. Penelitian ini juga mendukung temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Kristiani (2006), Rakhmawati (2011), dan Almalki et. al. (2012) dengan kesimpulan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Kesempatan mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dasar dalam dunia kerja menjadi faktor penting bagi berjalannya suatu perusahaan. Maharani et. al (2013) menyebutkan bahwa meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu untuk melakukan suatu pekerjaan tetapi mungkin ada rintangan yang menghalangi untuk berkinerja, berupa kesempatan. Kesempatan yang dimaksud adalah kesempatan untuk pengembangan kepribadian, kesempatan untuk karir, kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan. Sejalan dengan pendapat tersebut, dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa kesempatan memperoleh pelatihan mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Randhawa (2007) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan status dalam organisasi memiliki korelasi negatif terhadap *turnover intention*, sebaliknya dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya hubungan antara variabel lama bekerja dan jabatan dalam pekerjaan terhadap *turnover intention*.

Dari hasil analisis *odd ratio* diperoleh kesimpulan yang menarik bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk keluar dari perusahaan. Demikian pula dengan karyawan yang telah mendapat kesempatan pelatihan juga memiliki kecenderungan keluar yang lebih tinggi daripada yang belum pernah mendapatkan pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan telah memperoleh kesempatan pengembangan kemampuan kerja merasa mampu untuk bersaing di pasar tenaga kerja apabila keluar dari perusahaan.

Manajemen perusahaan hendaknya menyikapi dengan serius indikasi *turnover* terkait dengan tingkat pendidikan dan kesempatan pelatihan. Karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi pada dasarnya merupakan aset berharga bagi perusahaan, terlebih lagi apabila karyawan tersebut pernah mendapatkan pelatihan. Pelatihan yang diberikan perusahaan pada hakikatnya merupakan bentuk investasi jangka panjang perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Jika karyawan berkualitas tersebut sampai memutuskan keluar, maka perusahaan tidak hanya rugi dari sisi materi namun juga menghambat proses bisnis secara simultan.

Perusahaan perlu memikirkan solusi untuk mencegah terjadinya *turnover* pada pegawai dengan tingkat pendidikan diatas SMA. Proses promosi yang didasarkan pada kompetensi dan keterbukaan perlu diterapkan. Meskipun dalam organisasi kompetensi menjadi syarat mutlak dalam menentukan posisi karyawan namun setidaknya latar belakang pendidikan juga mampu menjadi pertimbangan dalam hal penentuan posisi di perusahaan.

3. Pengaruh karakteristik ekonomi terhadap *turnover intention*

Pada penelitian ini pengaruh karakteristik ekonomi terhadap *turnover intention* diteliti melalui variabel pendapatan per bulan dan disimpulkan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil interpretasi *odd ratio* diperoleh kesimpulan bahwa kecenderungan karyawan dengan tingkat pendapatan lebih dari Rp 3 juta/bulan keluar dari perusahaan adalah sebesar 0,021 kali daripada karyawan dengan tingkat pendapatan kurang dari sama dengan Rp 3 juta/bulan.

Temuan tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Almalki et. al. (2012), bahwa pendapatan per bulan mempengaruhi *turnover intention*. Kesimpulan serupa juga dikemukakan oleh Abelson (1987), bahwa gaji merupakan komponen perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*).

Dilihat dari pendapatan yang diterima, karyawan dengan pendapatan kurang dari sama dengan Rp 3 juta/bulan memiliki kecenderungan keluar yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan pendapatan lebih dari Rp 3 juta/bulan. Kebutuhan yang terus meningkat menjadi pemicu karyawan untuk mendapatkan pendapatan yang lebih baik di luar tempat bekerja sekarang.

Perusahaan dapat mengambil langkah pembagian beban kerja yang proporsional untuk mencegah terjadinya *turnover* di masa yang akan datang. Beban kerja yang berlebih dengan tidak diimbangi balas jasa yang dirasa adil bagi karyawan dapat memicu terjadinya kejenuhan dalam bekerja. Pemberian *reward* bagi karyawan berprestasi dan bonus pada momen-momen tertentu merupakan salah satu langkah bijak yang dapat dilakukan sehingga karyawan senantiasa merasa dihargai dan merasa terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

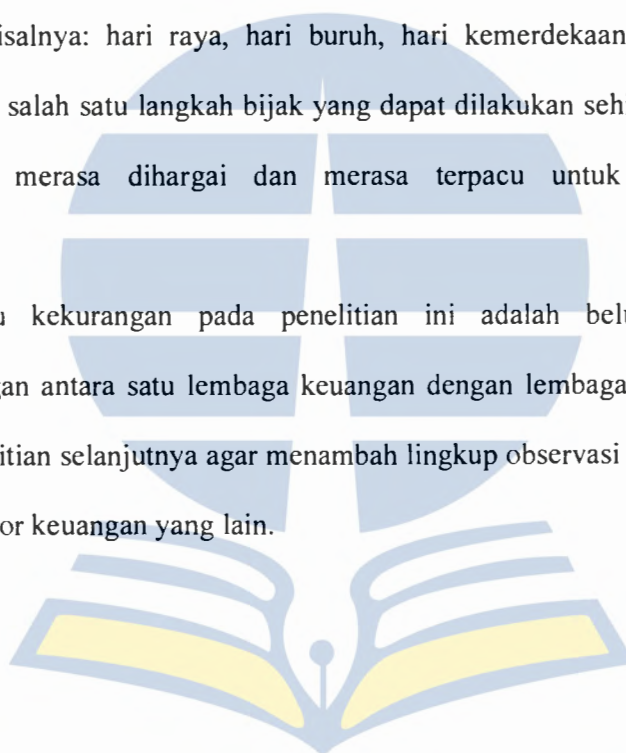
A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat satu variabel dalam karakteristik demografi yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu yang didasari keinginan mereka sendiri yaitu jumlah anggota rumah tangga. Karyawan dengan jumlah anggota rumah tangga kurang dari sama dengan dua orang memiliki kecenderungan keluar dari perusahaan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan jumlah anggota rumah tangga lebih dari dua orang.
2. Karakteristik sosial yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu adalah variabel pendidikan dan kesempatan mendapat pelatihan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk keluar dari perusahaan. Demikian pula dengan karyawan yang telah mendapat kesempatan pelatihan juga memiliki kecenderungan keluar yang lebih tinggi daripada yang belum pernah mendapatkan pelatihan.
3. Karakteristik ekonomi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu dalam hal ini adalah pendapatan karyawan per bulan. Karyawan dengan pendapatan kurang dari sama dengan Rp 3 juta/bulan memiliki kecenderungan keluar yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan pendapatan lebih dari Rp 3 juta/bulan.

B. Saran

1. PT. Mandala Multifinance cabang Pasangkayu selain memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan di bidang teknis pekerjaan juga dapat memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti kegiatan *ESQ* (*Emotional spiritual quostient*) untuk meminimalisir *turnover intention* karena dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa karyawan yang pernah mengikuti pelatihan justru memiliki kecenderungan *turnover* yang lebih besar.
2. Pemberian *reward* bagi karyawan berprestasi dan bonus pada momen-momen tertentu misalnya: hari raya, hari buruh, hari kemerdekaan, dan lain-lain, merupakan salah satu langkah bijak yang dapat dilakukan sehingga karyawan senantiasa merasa dihargai dan merasa terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Salah satu kekurangan pada penelitian ini adalah belum melakukan perbandingan antara satu lembaga keuangan dengan lembaga keuangan lain. Pada penelitian selanjutnya agar menambah lingkup observasi yang mencakup sektor-sektor keuangan yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G.M. (2004). *Applied Industrial/Organizational Psychology (4th Edition)*. California: Thomson Wadsworth Publishing.
- Abelson, M.A. (1987). *Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover*. *Journal of Applied psychology*. 72. 382-386.
- Ajzen, I., Fishbein, M. (2005). *Theory Based Behavior Change Interventions: Comments on Hobbis and Sutton*. *Journal of Health psychology*. 10. 7-31.
- Almalki, Mohammed.J., Fitzgerald, Gerry. and Clark, Michele. (2012). *The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia*. *BMC Health Services Research Journal*,12:314,doi:10.1186/1472-6963-12-314.
- Ali dan Kristiani. (2006). *Keinginan Pindah Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil Kabupaten Kota Waringin Timur*. Working Paper Series No. 5. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju Utara. (2014). *Mamuju Utara Dalam Angka 2014*. Pasangkayu: Badan Pusat Statistik.
- Bluedorn, A.C. (1982). *The Theories of Turnover: Causes, Effect and Meaning*. *Research in the Sociology of Organizatins*, 1, 75-128.
- Bodla, M.A. and Hameed, A. (2008). *Factors Affecting Employee Turnover Intentions: Empirical Evidence from Textile Sector of Pakistan*. *Int. J. Knowl., Cult. Change. Manage.*, 9(8): 53-64.
- Carolina, Yunita Ayu. (2012). *Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi Kasus: PT TRAC Cikarang)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Cotton, John L. dan Jeffrey M. Tuttle. (1986). *Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research*. Academy of Management Review. Vol.11. No.1 55-70.
- Desa, Muhammad Surya. (2008). *Pengaruh Sosiodemografi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keinginan Pindah Kerja Bidan di Kabupaten Serdang Bedagai*. Tesis. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Dore, T.L. (2005). *The Relationship Between Job Characteristic, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Software Developers*. Disertasi. Florida: Faculty of Argosy University-Orange Country.
- Hardyansyah, Tedy. (2012). *Analisis Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Jasa PT Mandala Multifinance, Tbk Bekasi*. Jakarta: Paper Universitas Gunadarma.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Hosmer, D.W., and Lemeshow. S,In. (1989). *Applied Logistic Regression*. New York: John Willey.
- Kaur, B., Mohindru. and Pankaj. (2013). *Antecedents of Turnover Intention: A Literature Review*. Global Journal of Management and Business Studies; Vol 3, No. 10, 1219-1230.
- Kumar, R., Ramendran, C., Yacob, P. (2012). *A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees'Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences May, Vol. 2, No.5.
- Low, G.S., David, W.C, Grant, K., and Moncrief, W.C. (2001). *Antecedent and Consequences of Salesperson Burnout*. Uuropean Journal of Marketing, 35 (5-6), 587-611.
- Maharani, V., Troena, E.A. and Noermijati. (2013). *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java*. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 17.

- Mayo, A. (2000). *The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital*. Personal Review, Vol. 29, No. 4.
- Mobley, W.H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustakawan Binaman Pressindo.
- Rakhmawati, Ana. (2011). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Pekerja Proyek Konstruksi di Surabaya*. Tesis. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh November.
- Randhawa, Gurpreet. (2007). *Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis*. Indian Management Studies 149-159.
- Riduwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Samad, Sarminah. (2006). *Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors*. The Journal of American Academy of Business. Cambridge. Vol. 8. No. 2. March
- Schwepker, C.H. (2001). *Ethical Climates Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention In The Slaesforce*. Journal of Business Research, 54, 39-52.
- Singarimbun, Masri dan Sofian E. (1995). *Metode Penelitian Survei (Edisi kedua)*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. (2000). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suwandi, dan Indriyanto, N. (1999). *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 2 (2), 173-195.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Syahmasa. (2002). *Analisis Hubungan Faktor Demografi dan Motivasi dengan Kinerja Kader dalam Berperan serta Meningkatkan Pelayanan Keperawatan di Posyandu wilayah Puskesmas Kecamatan Cipayung Jakarta Timur tahun 2002*. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.

Umar, H. (2008). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Kedua)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas *turnover intention*

		Correlations												Total_
		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Butir_10	Butir_11	Butir_12	Skor
Butir_1	Pearson Correlation	1	,571**	-,056	,170	-,303	-,086	-,047	,358*	,299	-,066	-,153	-,337	,037
	Sig. (2-tailed)		,001	,755	,345	,086	,635	,794	,041	,091	,716	,395	,055	,839
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_2	Pearson Correlation	,571**	1	-,141	,320	-,173	-,077	-,014	,370*	,128	-,079	-,209	-,381*	,029
	Sig. (2-tailed)	,001		,434	,070	,335	,670	,939	,034	,479	,662	,242	,029	,873
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_3	Pearson Correlation	-,056	-,141	1	,371*	,164	,122	,328	,380*	-,094	,507**	,314	,270	,548**
	Sig. (2-tailed)	,755	,434		,033	,361	,500	,062	,029	,605	,003	,075	,128	,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_4	Pearson Correlation	,170	,320	,371*	1	-,007	,336	,518**	,594**	,240	,370*	,224	,087	,620**
	Sig. (2-tailed)	,345	,070	,033		,971	,056	,002	,000	,179	,034	,210	,628	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_5	Pearson Correlation	-,303	-,173	,164	-,007	1	,032	,091	-,163		,470**	,465**	,432*	,577**
	Sig. (2-tailed)	,086	,335	,361	,971		,858	,616	,365	,006	,006	,012	,000	,017
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_6	Pearson Correlation	-,086	-,077	,122	,336	,032	1	,538**	,576**	-,050	,341	,429*	,308	,553**
	Sig. (2-tailed)	,635	,670	,500	,056	,858		,001	,000	,781	,052	,013	,081	,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_7	Pearson Correlation	-,047	-,014	,328	,518**	,091	,538**	1	,665**	,268	,584**	,471**	,206	,744**
	Sig. (2-tailed)	,794	,939	,062	,002	,616	,001		,000	,132	,000	,006	,250	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_8	Pearson Correlation	,358*	,370*	,380*	,594**	-,163	,576**	,665**	1	,183	,294	,197	-,055	,584**
	Sig. (2-tailed)	,041	,034	,029	,000	,365	,000	,000		,309	,097	,272	,760	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_9	Pearson Correlation	,299	,128	-,094	,240		-,050	,268	,183	1	-,066	-,066	-,268	,110
	Sig. (2-tailed)													

	Sig. (2-tailed)	,091	,479	,605	,179	,006	,781	,132	,309		,717	,714	,131	,543
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_10	Pearson Correlation	-,066	-,079	,507**	,370*	,465**	,341	,584**	,294	-,066	1	,843**	,636**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,716	,662	,003	,034	,006	,052	,000	,097	,717		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_11	Pearson Correlation	-,153	-,209	,314	,224	,432*	,429*	,471**	,197	-,066	,843**	1	,724**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,395	,242	,075	,210	,012	,013	,006	,272	,714	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Butir_12	Pearson Correlation	-,337	-,381*	,270	,087	,577**	,308	,206	-,055	-,268	,636**	,724**	1	,610**
	Sig. (2-tailed)	,055	,029	,128	,628	,000	,081	,250	,760	,131	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total_Skor	Pearson Correlation	,037	,029	,548**	,620**	,414*	,553**	,744**	,584**	,110	,870**	,791**	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,839	,873	,001	,000	,017	,001	,000	,000	,543	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	26,73	28,580	-,041	,757
Butir_2	26,64	28,614	-,049	,758
Butir_3	26,18	24,153	,414	,723
Butir_4	26,39	23,809	,511	,712
Butir_5	25,21	24,672	,202	,761
Butir_6	26,21	24,610	,441	,721
Butir_7	26,30	22,718	,663	,693
Butir_8	26,55	25,256	,505	,720
Butir_9	26,09	28,398	-,078	,787
Butir_10	25,79	19,985	,808	,660
Butir_11	25,94	21,309	,707	,680
Butir_12	25,64	22,676	,458	,717

Lampiran 2. Output SPSS Regresi Logistik

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
	Included in Analysis	33	100,0
Selected Cases	Missing Cases	0	,0
	Total	33	100,0
Unselected Cases		0	,0
Total		33	100,0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Menetap	0
Keluar	1

Categorical Variables Codings

		Frequency	Parameter coding
			(1)
Kesempatan Pelatihan	Belum	17	1,000
	Pernah	16	,000
Jumlah Anggota Ruta	>2 Orang	22	1,000
	<=2 Orang	11	,000
Pendidikan	<=SMA	23	1,000
	>SMA	10	,000
Tempat Lahir	Luar Kabupaten	18	1,000
	Dalam Kabupaten	15	,000
Suku	Non Sulawesi	3	1,000
	Sulawesi	30	,000
Status Perkawinan	Pernah/Sedang	18	1,000
	Belum	15	,000
Pendapatan	> 3 Juta	8	1,000
	<= 3 Juta	25	,000
Jabatan	Lapangan	19	1,000
	Administrasi	14	,000
Lama Bekerja	>=2 Tahun	21	1,000
	<2 Tahun	12	,000
Jenis Kelamin	Perempuan	2	1,000
	Laki-laki	31	,000

Block 1: Method = Backward Stepwise (Likelihood Ratio)

		Omnibus Tests of Model Coefficients		
		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	23,787	11	,014
	Block	23,787	11	,014
	Model	23,787	11	,014
Step 2 ^a	Step	-,001	1	,980
	Block	23,787	10	,008
	Model	23,787	10	,008
Step 3 ^a	Step	-,014	1	,906
	Block	23,773	9	,005
	Model	23,773	9	,005
Step 4 ^a	Step	-,066	1	,797
	Block	23,706	8	,003
	Model	23,706	8	,003
Step 5 ^a	Step	-1,012	1	,314
	Block	22,695	7	,002
	Model	22,695	7	,002
Step 6 ^a	Step	-1,153	1	,283
	Block	21,541	6	,001
	Model	21,541	6	,001
Step 7 ^a	Step	-1,124	1	,289
	Block	20,417	5	,001
	Model	20,417	5	,001
Step 8 ^a	Step	-,782	1	,377
	Block	19,636	4	,001
	Model	19,636	4	,001

a. A negative Chi-squares value indicates that the Chi-squares value has decreased from the previous step.

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)		
Step 1 ^a	Umur	4,234	3,127	1,833	1	,176	68,978	
	Jenis_Kelamin(1)	-20,857	24410,955	,000	1	,999	,000	
	Jumlah_ART(1)	4,291	1,991	4,644	1	,031	73,025	
	Pendidikan(1)	-2,787	2,668	1,091	1	,296	,062	
	Tempat_Lahir(1)	2,503	2,458	1,037	1	,308	12,217	
	Suku(1)	-,106	4,297	,001	1	,980	,899	
	Status_Kawin(1)	-,197	1,639	,014	1	,905	,822	
	Lama_Kerja(1)	-,407	1,996	,042	1	,839	,666	
	Jabatan(1)	-2,790	2,460	1,286	1	,257	,061	
	Pendapatan(1)	-4,397	2,826	2,421	1	,120	,012	
	Kesempatan_Pelatihan(1)	3,106	1,675	3,440	1	,064	22,338	
	Constant	-5,382	3,532	2,322	1	,128	,005	
	Step 2 ^a	Umur	4,253	3,039	1,959	1	,162	70,332
		Jenis_Kelamin(1)	-20,850	24091,043	,000	1	,999	,000
Jumlah_ART(1)		4,281	1,952	4,809	1	,028	72,303	
Pendidikan(1)		-2,770	2,579	1,154	1	,283	,063	
Tempat_Lahir(1)		2,529	2,233	1,282	1	,258	12,536	
Status_Kawin(1)		-,193	1,631	,014	1	,906	,824	
Lama_Kerja(1)		-,433	1,705	,064	1	,800	,649	
Jabatan(1)		-2,812	2,291	1,507	1	,220	,060	
Pendapatan(1)		-4,376	2,698	2,632	1	,105	,013	
Kesempatan_Pelatihan(1)		3,105	1,674	3,438	1	,064	22,309	
Constant		-5,396	3,496	2,382	1	,123	,005	
Step 3 ^a		Umur	4,256	3,004	2,007	1	,157	70,503
		Jenis_Kelamin(1)	-21,038	24093,286	,000	1	,999	,000
		Jumlah_ART(1)	4,290	1,949	4,846	1	,028	72,988
	Pendidikan(1)	-2,911	2,330	1,561	1	,211	,054	
	Tempat_Lahir(1)	2,549	2,221	1,318	1	,251	12,799	
	Lama_Kerja(1)	-,437	1,695	,067	1	,796	,646	
	Jabatan(1)	-2,735	2,186	1,566	1	,211	,065	
	Pendapatan(1)	-4,408	2,653	2,760	1	,097	,012	
	Kesempatan_Pelatihan(1)	3,039	1,557	3,807	1	,051	20,877	
	Constant	-5,397	3,448	2,450	1	,118	,005	
	Step 4 ^a	Umur	3,996	2,715	2,167	1	,141	54,400

	Jenis_Kelamin(1)	-20,819	23909,949	,000	1	,999	,000
	Jumlah_ART(1)	4,341	1,928	5,069	1	,024	76,757
	Pendidikan(1)	-3,050	2,377	1,647	1	,199	,047
	Tempat_Lahir(1)	2,309	1,917	1,452	1	,228	10,068
	Jabatan(1)	-2,540	2,001	1,611	1	,204	,079
	Pendapatan(1)	-4,611	2,640	3,050	1	,081	,010
	Kesempatan_Pelatihan(1)	3,093	1,547	3,998	1	,046	22,035
	Constant	-5,385	3,374	2,547	1	,110	,005
	Umur	3,429	2,569	1,781	1	,182	30,861
	Jumlah_ART(1)	4,169	1,895	4,842	1	,028	64,675
	Pendidikan(1)	-2,660	2,401	1,227	1	,268	,070
Step 5 ^a	Tempat_Lahir(1)	1,618	1,622	,995	1	,318	5,042
	Jabatan(1)	-2,172	1,865	1,356	1	,244	,114
	Pendapatan(1)	-5,085	2,823	3,245	1	,072	,006
	Kesempatan_Pelatihan(1)	3,415	1,564	4,767	1	,029	30,421
	Constant	-5,262	3,596	2,141	1	,143	,005
	Umur	2,297	1,923	1,427	1	,232	9,946
	Jumlah_ART(1)	3,954	1,726	5,247	1	,022	52,167
	Pendidikan(1)	-2,332	2,126	1,204	1	,273	,097
Step 6 ^a	Jabatan(1)	-1,657	1,595	1,080	1	,299	,191
	Pendapatan(1)	-4,366	2,423	3,247	1	,072	,013
	Kesempatan_Pelatihan(1)	3,213	1,416	5,146	1	,023	24,859
	Constant	-3,878	2,845	1,858	1	,173	,021
	Umur	1,276	1,515	,710	1	,400	3,583
	Jumlah_ART(1)	3,686	1,604	5,280	1	,022	39,878
	Pendidikan(1)	-3,326	1,872	3,158	1	,076	,036
Step 7 ^a	Pendapatan(1)	-4,048	2,181	3,444	1	,063	,017
	Kesempatan_Pelatihan(1)	3,153	1,459	4,672	1	,031	23,409
	Constant	-3,114	2,433	1,638	1	,201	,044
	Jumlah_ART(1)	3,086	1,380	5,000	1	,025	21,896
	Pendidikan(1)	-3,488	1,776	3,860	1	,049	,031
Step 8 ^a	Pendapatan(1)	-3,879	1,976	3,856	1	,050	,021
	Kesempatan_Pelatihan(1)	3,000	1,372	4,784	1	,029	20,086
	Constant	-1,618	1,511	1,147	1	,284	,198

a. Variable(s) entered on step 1: Umur, Jenis_Kelamin, Jumlah_ART, Pendidikan, Tempat_Lahir, Suku, Status_Kawin, Lama_Kerja, Jabatan, Pendapatan, Kesempatan_Pelatihan.

Variables not in the Equation			Score	df	Sig.
Step 2 ^a	Variables	Suku(1)	,001	1	,980
	Overall Statistics		,001	1	,980
Step 3 ^b	Variables	Suku(1)	,000	1	,987
		Status_Kawin(1)	,014	1	,906
	Overall Statistics		,015	2	,993
Step 4 ^c	Variables	Suku(1)	,019	1	,890
		Status_Kawin(1)	,016	1	,899
		Lama_Kerja(1)	,067	1	,796
	Overall Statistics		,082	3	,994
Step 5 ^d	Variables	Jenis_Kelamin(1)	,763	1	,382
		Suku(1)	,038	1	,846
		Status_Kawin(1)	,261	1	,610
		Lama_Kerja(1)	,001	1	,981
	Overall Statistics		,861	4	,930
		Jenis_Kelamin(1)	,210	1	,647
		Tempat_Lahir(1)	1,095	1	,295
Step 6 ^e	Variables	Suku(1)	,181	1	,670
		Status_Kawin(1)	,181	1	,670
		Lama_Kerja(1)	,092	1	,762
	Overall Statistics		1,973	5	,853
		Jenis_Kelamin(1)	,154	1	,694
		Tempat_Lahir(1)	,752	1	,386
Step 7 ^f	Variables	Suku(1)	,275	1	,600
		Status_Kawin(1)	,016	1	,898
		Lama_Kerja(1)	,331	1	,565
		Jabatan(1)	1,161	1	,281
	Overall Statistics		2,927	6	,818
		Umur	,759	1	,384
		Jenis_Kelamin(1)	,115	1	,735
		Tempat_Lahir(1)	,300	1	,584
Step 8 ^g	Variables	Suku(1)	,119	1	,730
		Status_Kawin(1)	,063	1	,801
		Lama_Kerja(1)	,280	1	,597
		Jabatan(1)	,202	1	,653
	Overall Statistics		3,475	7	,838

- a. Variable(s) removed on step 2: Suku.
 b. Variable(s) removed on step 3: Status_Kawin.
 c. Variable(s) removed on step 4: Lama_Kerja.
 d. Variable(s) removed on step 5: Jenis_Kelamin.
 e. Variable(s) removed on step 6: Tempat_Lahir.
 f. Variable(s) removed on step 7: Jabatan.
 g. Variable(s) removed on step 8: Umur.

Lampiran 3. Kuesioner



UNIVERSITAS TERBUKA
PENELITIAN KECENDERUNGAN TURN OVER KARYAWAN
PT MANDALA MULTIFINANCE CABANG PASANGKAYU, 2014

Data-Data Yang Diminta Pada Kuesioner Ini Dijamin Kerahasiannya Dan Hanya Digunakan Untuk Tujuan Penelitian

Terima Kasih Atas Partisipasi Anda

KETERANGAN UMUM RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Kota/ Kabupaten Tempat Kelahiran :
5. Suku :
6. Status Perkawinan :
 1. Kawin
 2. Belum kawin
 3. Cerai
 4. Cerai mati
7. Banyaknya anggota rumah tangga.....orang
8. Ijazah/STTB tertinggi yang dimiliki :

1. Tidak punya	5. Diploma I/II
2. SD/MI/ sederajat	6. Diploma III/Sarjana Muda
3. SLTP/MTs/ sederajat	7. Diploma IV/Sarjana
4. SMU/MA/SMK/ sederajat	8. S2/S3
9. Lama Bekerja di Perusahaan : Tahun
10. Jabatan Dalam Perusahaan :

1. Manager	5. Kolektor
2. Koordinator	6. Staff
3. Kepala Surveyor/Korwil	7. Kasir
4. Surveyor	8. Lainnya
11. Rata-rata pendapatan yang diterima tiap bulan dari perusahaan (gaji, tunjangan, bonus dll) : Rp.....
12. Apakah pernah mendapat kesempatan melaksanakan training/pelatihan dari perusahaan?
 1. Ya
 2. Tidak
13. Apakah Ada Keinginan Untuk Pindah/Berhenti di Masa Yang Akan Datang ?
 1. Ya
 2. Tidak

Berilah Tanda (✓) pada salah satu kolom isian untuk setiap pertanyaan sesuai dengan penilaian anda

II. TURN OVER

No	Pertanyaan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya kurang menikmati pekerjaan saya sekarang					
2.	Saya kurang merasa nyaman di tempat kerja					
3.	Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang dihadapi					
4.	Saya merasa tersaingi oleh rekan kerja					
5.	Saya merasa dapat bersaing di tempat kerja lain					
6.	Tidak ada bedanya bedanya bekerja dengan di tempat lain					
7.	Kedepannya saya berpikir untuk mundur/pindah dari pekerjaan sekarang.					
8.	Akses ke keramaian/pusat kota dari tempat kerja membuat saya ingin mundur/pindah kerja					
9.	Pekerjaan saya sekarang kurang menjanjikan untuk masa depan					
10.	Saya merasa yakin dapat memperoleh pekerjaan lain					
11.	Banyak tersedia lowongan pekerjaan di luar perusahaan					
12.	Saya memiliki keahlian di luar bidang pekerjaan saya sekarang					