

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN
(*LABOUR TURNOVER INTENTION*)
DI PD. BPR ROKAN HULU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Mengikuti Ujian Komprehensif Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*



OLEH :

**RUBIATI
NIM : 1425151**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : RUBIATI
NIM : 1425151
JUDUL : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Labour Turn Over Intention Di PD. BPR Rokan Hulu.

Telah diperiksa oleh pembimbing I dan pembimbing II, dan dinyatakan telah layak untuk diajukan pada Ujian Akhir Komprehensif Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.

Pasir Pengaraian, 22 Mei 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

SEPRINI, SE.,MM
NIDN : 1025097084

ARRAFIOURRAHMAN, SE., MM
NIDN. 1018108502

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Pasir Pengaraian

ARRAFIOURRAHMAN, SE..M.M
NIDN. 1018108052

ABSTRAK

RUBIATI. NIM: 1425151. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (*Labour Turnover Intention*) di PD. BPR Rokan Hulu. Pembimbing I: Seprini, SE., MM dan Pembimbing II: Arrafiqurrahman, SE., MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (*Labour Turnover Intention*) di PD. BPR Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. BPR Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling sensus, dengan jumlah sebanyak 34 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini kepuasan kerja (X), variabel terikat (Y) Keinginan Berpindah Karyawan (*Labour Turnover Intention*). Metode pengumpulan data observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana menggunakan program SPSS. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PD. BPR Rokan Hulu sudah baik. Dari hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dan Keinginan Berpindah Karyawan (*Labour Turnover Intention*) sebesar 0,218. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (*Labour Turnover Intention*).

Kata Kunci: Kepuasan kerja, *Labour Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Shubhanallah wa taala yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih setulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Adolf Bastian, M. Pd selaku Rektor Universitas Pasir Pengaraian.
2. Ibu Yulfita Aini, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian .
3. Bapak Arrafiqur rahman, SE,MM selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Pasir Pengaraian
4. Ibu Seprini SE., MM selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk membimbing dan memberikan ilmu kepada penulis sampai dengan selesainya pembuatan skripsi ini.
5. Bapak Arrafiqur rahman, SE,MM selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk membimbing dan memberikan ilmu kepada penulis sampai dengan selesainya pembuatan skripsi ini.

6. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian yang telah banyak melimpahkan ilmunya kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PD. BPR Rokan Hulu yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Ayahanda dan ibunda tercinta yang telah memberikan nasehat, semangat, dorongan, motivasi dan do'a tanpa henti kepada penulis dalam setiap langkah. Penulis persembahkan sebagai tanda bakti penulis kepada ayahanda dan ibunda tercinta.
9. Rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan andil berupa saran, kritik dan koreksi selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah Shubhanallah wa taala sebagai amal ibadah, Amin.

Pasir Pengaraian, Mei 2018

Penulis

RUBIATI
NIM : 1425151

	<i>(Labour Turnover Intention)</i>	13
2.1.2.1	Pengertian Keinginan Berpindah Karyawan <i>(Labour Turnover Intention)</i>	13
2.1.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Karyawan <i>(Labour Turnover Intention)</i>	14
2.1.2.3	Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i>	17
2.1.2.4	Indikator <i>Labour Turnover Intention</i>	19
2.1.3	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	21
2.2	Kerangka Konseptual	22
2.3	Hipotesis	23
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	24
3.2	Populasi dan Sampel.....	24
3.3	Jenis dan Sumber Data	25
3.4	Teknik Pengambilan Data	25
3.5	Defenisi Operasionalnya Variabel Penelitian.....	26
3.6	Instrumen Penelitian.....	27
3.7	Teknik Analisis Data	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
4.1.1	Sejarah Tempat Penelitian.....	31
4.1.1.1	Visi dan Misi.....	32
4.1.1.2	Struktur Organisasi dan Deskripdi Tugas...	33
4.1.2	Karakteristik Responden.....	42
4.1.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.2.2	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
4.1.3	Pengujian Instrument Penelitian.....	43

4.1.3.1	Uji Validitas.....	43
4.1.3.2	Uji Reliabilitas.....	45
4.2	Analisis Deskriptif.....	46
4.2.1	TCR Variabel Kepuasan Kerja.....	46
4.2.2	TCR Variabel <i>Labour Turnover Intention</i>	47
4.3	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	48
4.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	50
4.5	Uji Hipotesis	50
4.6	Pembahasan.....	51

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	54
5.2	Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan BPR Rokan Hulu Tahun 2016.....	3
Tabel 1.2 Jenis Prestasi PD. BPR Rokan Hulu Tahun 2011 s/d 2015.....	4
Tabel 1.3 Data <i>Labour Turnover Intention</i>	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2 Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner.....	27
Tabel 3.3 Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR).....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.6 TCR Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.7 TCR Variabel <i>Labour Turnover Intention</i>	47
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	49
Tabel 4.9 Model Summary.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial).....	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	22

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis saat ini, pendapat tentang berbagai sumber strategis perusahaan telah berubah. Perubahan tersebut berasal dari fakta bahwa sumber daya fisik (*tangible asset*) dialihkan dari kontrol ke aset tak berwujud (*intangible asset*). Dalam hal pengembangan bisnis yang berkelanjutan, manajemen berbasis pengetahuan, perusahaan di Indonesia dapat bersaing dengan modal intelektual perusahaan melalui keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi kreatif.

Manajemen sumber daya manusia (Robbins, 2008:32) adalah desain yang mengatur bagaimana masing-masing sumber daya (karyawan) berperan efektif dan efisien sehingga organisasi dapat menggunakan metode terbaik untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia adalah elemen kunci karena merupakan alat organisasi untuk mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran. Sebagai sumber utama perusahaan, karyawan harus selalu memberikan performa terbaik.

Kepuasan kerja (Hasibuan, 2008:100) adalah suatu sifat individu, Karena setiap orang memiliki kepuasan berbeda sesuai dengan nilai masing-masing. Ketidakpuasan mempengaruhi pengunduran diri karyawan, partisipasi yang buruk, dan sikap negatif lainnya, namun karyawan menunjukkan kemauan untuk tetap setia saat kepuasan kerja didapatkannya.

Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sangat penting diperhatikan karena secara langsung atau tidak langsung menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan (Hasibuna, 2008:119).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, *turnover*, absensi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh pegawai dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama pegawai (Hasiuan, 2008:119).

Orang yang mengungkapkan kepuasaan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan instansi untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2008:119)

Labour turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan, hal ini terjadi setelah individu yang bersangkutan melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya atau tempat dia bekerja. Sikap yang timbul dari individu adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain (Hasibuan, 2008:122).

Apabila kesempatan untuk pindah kerja tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental akan menyebabkan karyawan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Tingginya tingkat *labour turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Berikut adalah data laporan mengenai jumlah karyawan pada kantor PD. BPR Rokan Hulu pada tahun 2016 :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PD. BPR Rokan Hulu Tahun 2016

No	Unit	Jumlah
1.	Kredit	12 orang
2.	Operasional	7 orang
3.	Pelayanan nasabah	8 orang
4.	Umum	8 orang
Jumlah		35 orang

Sumber : BPR Rokan Hulu, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 yakni data jumlah karyawan kantor PD. BPR Rokan Hulu tahun 2016, dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang terdiri dari bagian kredit sebanyak 12 orang, bagian operasional sebanyak 7 orang, bagian pelayanan nasabah sebanyak 8 orang serta bagian umum sebanyak 8 orang.

PD. BPR Rokan Hulu berusaha untuk dapat memenuhi keinginan serta kebutuhan dari setiap karyawan demi terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dari pemberian fasilitas yang mendukung pekerjaan, pemberian gaji yang sesuai, serta perhatian yang diberikan oleh atasan dalam hal memberikan motivasi terhadap setiap karyawan. Hal tersebut dilakukan dengan harapan setiap karyawan dapat merasa puas sehingga memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja BPR Rokan Hulu ditunjukkan dengan prestasi yang pernah diraih yaitu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Jenis Prestasi PD. BPR Rokan Hulu Tahun 2011 s/d 2016

No	Tahun	Jenis Prestasi
1.	2011	BPR Award dari INFO BANK
2.	2012	BPR Award dari INFO BANK
3.	2013	BPR Award dari INFO BANK
4.	2015	BPR Award dari INFO BANK

Sumber: Bank BPR Rohul, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa selama empat kali PD. BPR Rokan Hulu memperoleh penghargaan sebagai BPR Award yang di adakan oleh majalah Info Bank yaitu sebuah biro riset yang melakukan kajian terhadap 118 bank

berdasarkan laporan keuangan yang dipublikasikan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap PD. BPR Rokan Hulu sehingga mempunyai dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Namun di tahun 2014 dan tahun 2016 PD. BPR Rokan Hulu tidak mendapatkan penghargaan tersebut.

Berdasarkan hasil *parasurvey* dilapangan diketahui permasalahan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan BPR Rokan Hulu berupa kurang nyaman tempat bekerja maksudnya yaitu ruang kerja karyawan yang berukuran kecil dan hanya dipisahkan oleh sekat-sekat sehingga karyawan kurang dapat bekerja secara optimal dan konsentrasi terhadap pekerjaannya. Permasalahan lain yaitu fasilitas yang kurang memadai sehingga menyulitkan karyawan ketika bertugas. Hal ini mengakibatkan kepuasan kerja yang cenderung rendah. Karyawan tidak memiliki gairah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga mereka cenderung kurang produktif. Hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan, yaitu menurunnya prestasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja. Karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab secara sempurna.

Adanya *labour turnover intention* (keinginan karyawan untuk berpindah) Di PD. BPR Rokan Hulu mengindikasikan bahwa karyawan BPR Rokan Hulu memiliki kepuasan kerja yang rendah terhadap pekerjaan dan perusahaan. Untuk

melihat data *labour turnover intention* (keinginan berpindah karyawan) PD. BPR Rokan Hulu disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Data *labour turnover intention* PD. BPR Rokan Hulu

No	Jumlah Karyawan	Tahun
1.	37	2015
2.	35	2016
3.	34	2017

Sumber : BPR Rokan Hulu, 2016

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa PD. BPR Rokan Hulu mengalami penurunan jumlah karyawan yang terjadi pada tahun 2014-2016. Pada tahun 2015 jumlah karyawan BPR Rokan Hulu sebanyak 37 karyawan, selanjutnya pada tahun 2016 jumlah karyawan berkurang menjadi 35 karyawan, begitu juga dengan tahun 2017 jumlah karyawan BPR Rokan Hulu berkurang menjadi 34 orang. Berdasarkan hasil wawancara mengenai *labour turnover intention* (keinginan berpindah karyawan) pada PD. BPR Rokan Hulu terjadi karena tingginya standar kerja yang diterapkan pada PD. BPR Rokan Hulu, sehingga karyawan merasa kurang adanya pemberian otonomi pada pembagian tugas. Dalam hal masalah karakteristik pekerjaan berupa identitas tugas, sebenarnya sudah jelas hanya saja tidak ada kebebasan dalam merencanakan tugas tersebut sehingga karyawan tidak bisa menampilkan ketrampilan yang dimilikinya. Selain itu alasan karyawan yang keluar dari PD. BPR Rokan Hulu dikarenakan permasalahan personal seperti karyawan yang diberhentikan karena melanggar peraturan yang ada di PD. BPR Rokan Hulu. Dengan alasan tersebut mengakibatkan karyawan lebih memilih

untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut karena merasa tidak puas dengan peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (*Labour Turnover Intention*) di PD. BPR Rokan HULU”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Bagaimanakah kepuasan kerja di PD. BPR Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah keinginan berpindah karyawan (*labour turnover intention*) di PD. BPR Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan (*labour turnover intention*) di PD. BPR Rokan Hulu?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja di PD. BPR Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana keinginan berpindah karyawan (*labour turnover intention*) di PD. BPR Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan (*labour turnover intention*) di PD. BPR Rokan Hulu.

1.4 Manfaat penelitian

- a. Bagi peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan yang didapat dari perkuliahan dan mengaplikasikan teori-teori yang didapat pada kehidupan sehari-hari.

b. Bagi BPR Rokan Hulu

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran terhadap fakta-fakta dan temuan-temuan baru sehingga dapat disusun sebuah teori guna untuk menunjang ilmu pengetahuan.

1.5 Sistematika penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam proposal penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini berisikan landasan pemikiran teoritik yang meliputi landasan teori, kerangka konseptual yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan, ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik

pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel, skala pengukuran data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu perlu diketahui definisi kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2009:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Locke (2010:95) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Robbins (2008:36) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Davis (2009:105) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2008:120) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2007:117) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi:

jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan atau suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3. Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi :rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor kepuasan psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Sedangkan menurut Baron dan Byrne (2009:57) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja dan Faktor individual atau karakteristik karyawan, Pada faktor individual ada dua predictor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas.

2.1.1.3 Indikator kepuasan kerja

Hasibuan (2008:123) menjelaskan bahwa ada lima indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Menyenangi pekerjaan

Orang yang mengetahui betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana cara ia harus menuju sasarnya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa menjalankan denga baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya dan upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaan.

3. Moral kerja

Moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

4. Kedisiplinan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

5. Prestasi kerja

Prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau

prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu.

Robbins (2008:154) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah : pekerjaan yang secara mental, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang suportif.

Menurut Baron dan Byrne (2009:57), kepuasan kerja dipengaruhi oleh 9 indikator spesifik yaitu :

1. Gaji :jumlah dan rasa keadilannya.
2. Promosi :peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
3. *Supervise* :keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
4. *Benefit* :asuransi, liburan dan bentuk fasilitas lainnya.
5. *Contingent rewards* :rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
6. *Operating procedures* :kebijakan, prosedur dan aturan.
7. *Coworkers* :rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. *Nature of work* :tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.
9. *Communication* :berbagai informasi di dalam organisasi (verbal maupun nonverbal).

2.1.2 Keinginan Berpindah Karyawan (*Labour Turnover Intention*)

2.1.2.1 Pengertian Keinginan Berpindah Karyawan (*Labour Turnover Intention*)

Robbins (2008:32), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela maupun secara tidak sukarela. Selanjutnya Mathis (2009:125), menyebutkan seperti

ketidakhadiran, keinginan karyawan untuk pindah berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Arifin & Fauzi (2009:67), menyebutkan bahwa tingkat perputaran karyawan adalah perbandingan antara jumlah karyawan yang masuk dan yang keluar dari suatu perusahaan.

Menurut Siregar (2010:214) *labour Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Wijaya (2012:38) *labour Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut pendapat beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan berpindah (*labour turnover intention*) adalah keputusan seseorang untuk meninggalkan organisasi atau bisa berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi atau kematian anggota organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah (*Labour Turnover Intention*)

Menurut Novliadi (2009:10-12), faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *labour turnover intention* yaitu :

1. Usia

Tingkat *labour turnover intention* lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan

atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.

2. Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecendrungan *labour turnover intention*. *labour turnover intention* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *labour turnover intention* tersebut.

3. Tingkat Pendidikan dan Intellegensi

Mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang memiliki tingkat intellegensi lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas.

4. Keterikatan terhadap perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki, rasa aman, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif.

Menurut Siagian (2009:230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*labour turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan

yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan.

Selanjutnya Mobley (2012:45), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*labour turnover intention*) antara lain:

1. Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Rivai (2009:240), beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif

timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kuantitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

2. Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan turnover, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

3. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya

2.1.2.3 Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Menurut Handoyo (2009:56), berhentinya karyawan dari suatu perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary turnover*)

Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.

2. *Turnover* yang dipisahkan (*Involuntary turnover*)

Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

Jenis *turnover* menurut Mathis dan Jackson (2009:54) yaitu :

1. *Turnover* secara tidak sukarela dan *turnover* secara sukarela

a. *Turnover* secara tidak sukarela yaitu berupa pemecatan yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi karyawan.

b. *Turnover* secara sukarela yaitu karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginan sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak

faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

2. *Turnover* fungsional dan *turnover* disfungsional
 - a. *Turnover* fungsional yaitu karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.
 - b. *Turnover* disfungsional yaitu karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat penting
3. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan dan *turnover* yang dapat dikendalikan
 - a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan yaitu muncul karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi contohnya sebagai berikut :adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal didaerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.
 - b. *Turnover* yang dapat dikendalikan yaitu muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.

2.1.2.4 Indikator *labour turnover intention*

Menurut Wijaya (2012:40-42), menyebutkan indikator dari *labour turnover intention* ditandai dengan :

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi meningkat dengan tingkat tanggung jawab karyawan yang menurun dibandingkan sebelumnya.

2. Mulai malas kerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lain yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

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

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan dan atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang berkarakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya menunjukkan karyawan ini berkeinginan untuk pindah.

Menurut Handoyo (2009:59) menyatakan bahwa *labour turnover intention* dapat diukur dengan 3 indikator berikut ini:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain

Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini

2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain

Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.

3. Keinginan untuk mencari profesi baru

Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

2.1.3 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	Yuna Muliana, 2015	Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap	Dependen: keterlibatan kerja dan kepuasan kerja	variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan

		<i>turnover intention</i> karyawan pada pasar modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu	Independen: <i>turnover intention</i>	terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian. Variabel keterlibatan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian.
2	V Mardi Wiyatmono, 2015	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> (Study pada <i>accounting staff</i> perusahaan swasta di DIY)	Dependen: kepuasan kerja dan komitmen organisasi Independen: <i>turnover intention</i>	Kepuasan kerja secara individual berpengaruh positif pada komitmen organisasi. komitmen organisasi tidak memiliki peran sebagai variabel intervening dalam hubungan kepuasan kerja dan <i>Turnover Intention</i> .
3	Nita Ratna Sari, 2015	Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> (Studi pada AJB BumiPutera1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)	Dependen: kepuasan kerja dan stres kerja Independen: <i>turnover intention</i> karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan, 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> dan 3) Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan PT.Wahana Sahabat Utama.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan (*labour turnover*

intention). Secara ringkas kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

H_a : Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan (*labour turnover intention*) di PD. BPR Rokan Hulu

H₀ : Diduga kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan (*labour turnover intention*) di PD. BPR Rokan Hulu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan (*labour turnover intention*). Penelitian ini dilakukan pada PD. BPR Rokan Hulu. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Oktober 2017 sampai dengan Februari 2018.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu yang berjumlah 34 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel sensus. Menurut Sugiyono (2010:61) Sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel sensus adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang jumlah seluruh karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.

3.3 Jenis dan sumber data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- 1) Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: profil PD. BPR Rokan Hulu.
- 2) Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti: data jumlah pegawai PD. BPR Rokan Hulu.

2. Sumber data diperoleh dari:

- 1) Data primer
Yaitu data yang penulis dapatkan langsung dari PD. BPR Rokan Hulu melalui wawancara dengan karyawan PD. BPR Rokan Hulu.
- 2) Data sekunder
Yaitu data yang penulis dapatkan dari pihak PD. BPR Rokan Hulu dan catatan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data yang dipergunakan dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Observasi

Observasi ialah melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek kajian.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) ialah secara langsung mengadakan tanya jawab dengan bagian yang diberi wewenang untuk memberikan penjelasan atas nama PD. BPR Rokan Hulu, metode ini dipakai untuk melengkapi dan memperjelas data yang telah diperoleh.

3. Pertanyaan (*quesioner*)

Pertanyaan (*quesioner*) ialah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang kemudian diajukan kepada karyawan PD. BPR Rokan Hulu. Untuk mendapatkan data primer sekaligus melengkapi data penelitian.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel dan indikator dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Identifikasi dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Kepuasan kerja (X)	Menurut Hasibuan (2008:120) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.	Menurut Hasibuan (2008:123) 1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaan 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja

Keinginan berpindah karyawan (<i>labour turnover intention</i>) (Y)	Menurut Wijaya (2012:38) <i>labour Turnover Intention</i> adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.	Menurut Wijaya (2012:40-42) 1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja 4. Peningkatan protes terhadap atasan 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya
---	---	---

3.6 Instrumen Penelitian

Kedua variabel diukur dengan skala likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2010:104). Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Sesuai (SS)	5
2	Sesuai (S)	4
3	Cukup Sesuai (CS)	3
4	Tidak Sesuai(TS)	2
5	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:86)

Instrumen dalam penelitian ini di uji dengan uji instrumen terdiri dari:

1. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke waktu suatu kesahihan suatu instrumen. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r tabel) berarti item tersebut dikatakan

valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 17.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji konsisten jawaban responden. Cara untuk mengukur konsisten (reliabilitas) adalah dengan mengulang pertanyaan yang mirip pada urutan pertanyaan berikutnya, kemudian dilihat apakah jawaban responden konsisten atau tidak. Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen bisa dilihat dari *Cronbach's Alpha*, dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,6 (Muhidin, 2007:37).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat (4) tahap yaitu:

1. Deskriptif

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mendeskripsikan data sehingga dapat menentukan kedudukan data dalam suatu kelompok serta sebagai pendeskripsian responden penelitian dan variabel penelitian.

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Keterangan
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup baik
21% - 40%	Kurang baik
0% - 20%	Tidak baik

Sumber: Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II, Sudjana (2009:15)

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2009:340):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y : Keinginan berpindah karyawan (*labur turnover intention*)
- α : konstanta dari persamaan regresi
- β : koefisien regresi
- X : Kepuasan kerja
- e : error term, (residual/prediction error)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2010:109) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variabel variansi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variansi variabel dependen yang sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variansi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (*Time series*) biasanya mempunyai data koefisien determinasi yang lebih tinggi.

4. Pengujian hipotesis

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$.

Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 17. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

Dengan kriteria-kriteria sebagai berikut: