

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan merumuskan variabel penelitian melalui berbagai penelitian terdahulu tentang *turnover intention* karena penelitian ini merupakan penelitian ulang atau *replikasi*, selanjutnya mengidentifikasi variabel penelitian untuk memilih definisi dan mengenali konstruk psikologis variabel penelitian, khususnya mengenai faktor-faktor yang akan diteliti. Kemudian membuat batasan kawasan terhadap variabel berdasarkan konstruk yang didefinisikan oleh teori yang bersangkutan, pembatasan ini diperjelas dengan menguraikan komponen-komponen atau dimensi-dimensi yang ada dalam atribut yang dimaksud. Dengan mengenali batasan ukur dan adanya dimensi yang jelas maka instrumen penelitian dapat mengukur secara komprehensif dan relevan, yang pada akhirnya akan menunjukkan validitas isi sebuah instrumen atau alat ukur psikologi. Komponen atau atribut teoritik dari tiap-tiap variabel penelitian kemudian di definisi operasionalkan ke dalam bentuk-bentuk yang lebih konkrit, yaitu dirumuskan dalam bentuk aspek-aspek. Selanjutnya komponen-komponen atribut dan aspek-aspek disajikan sebagai bagian dari *blue print* skala psikologi. *Blue print* inilah yang

nantinya akan dijadikan sebagai acuan dalam penulisan aitem-aitem. Setelah aitem-aitem alat ukur psikologi sudah dinyatakan siap maka selanjutnya menentukan subyek penelitian. Subyek penelitian atau populasi ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Citra Abadi, dari populasi tersebut diatas maka diambil seluruh responden yang disebut sebagai sampel sebanyak 32 responden dengan menggunakan teknik *populatif*.

Pelaksanaan penelitian dimulai sejak tanggal 10 Desember hingga 21 Januari 2013. Satu bulan pertama digunakan untuk menggali data awal pada tempat penelitian serta mencari berbagai referensi untuk penelitian dari berbagai sumber yang terkait. Setelah itu tanggal 17-18 Januari 2013 digunakan untuk menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di CV. Citra Abadi. Selanjutnya waktu penelitian yang masih ada digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang belum diperoleh oleh peneliti sekaligus penyusunan hasil laporan penelitian. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No.	Tanggal	Keterangan
1.	17 Mei - 21 Mei 2012	Penyusunan proposal
2.	22 Mei 2012	Pengujian proposal
3.	23 Mei 2012 - 28 Mei 2012	Revisi proposal
4.	10 Jan - 17 Jan 2013	Pembuatan kuisisioner, penggalian data dan referensi untuk penelitian

5.	17-18 Jan 2013	Penyebaran Kuisisioner
6.	18-19 Jan 2013	Scoring hasil penelitian
7.	19-20 Jan 2013	Analisis data
8.	20 Jan - 25 Jan 2013	Menyusun hasil laporan penelitiann

## B. Pembahasan

Dari hasil analisis penelitian ini diketahui terdapat hubungan antara faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional dengan *turnover intention*.

**Tabel 8**  
**Anti-image Matrices**

		Kepuasan kerja	Komitmen organisasional	Kepercayaan organisasional	<i>Job insecurity</i>	Ketidakjelasan peran	<i>Locus of control</i>	Perubahan organisasional
Anti-image Covariance	Kepuasan kerja	.024	-.016	-.026	-.015	.029	.034	-.015
	Komitmen organisasional	-.016	.048	.018	-.005	-.064	-.008	-.015
	Kepercayaan organisasional	-.026	.018	.033	.009	-.032	-.038	.030
	<i>Job insecurity</i>	-.015	-.005	.009	.042	-.004	-.054	-.024
	Ketidakjelasan peran	.029	-.064	-.032	-.004	.116	.018	.006
	<i>Locus of control</i>	.034	-.008	-.038	-.054	.018	.131	.003
	Perubahan organisasional	-.015	-.015	.030	-.024	.006	.003	.123
Anti-image Correlation	Kepuasan kerja	.591(a)	-.458	-.933	-.478	.544	.611	-.279
	Komitmen organisasional	-.458	.721(a)	.452	-.115	-.858	-.100	-.201
	Kepercayaan organisasional	-.933	.452	.506(a)	.252	-.522	-.575	.462
	<i>Job insecurity</i>	-.478	-.115	.252	.792(a)	-.061	-.730	-.330
	Ketidakjelasan peran	.544	-.858	-.522	-.061	.638(a)	.147	.052
	<i>Locus of control</i>	.611	-.100	-.575	-.730	.147	.668(a)	.023
	Perubahan	-.279	-.201	.462	-.330	.052	.023	.823(a)

---

organisasional

---

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

---

Pada tabel 8 diperoleh angka *anti-image correlation* khususnya yang bertanda a (arah diagonal dari kiri atas kekanan bawah) dari masing-masing faktor menunjukkan hubungan yang kuat dengan angka MSA (*Measures of Sampling Adequacy*) yang diberikan oleh masing-masing faktor. Sebelum masuk pada nilai MSA harus ada kaidah yang menyatakan angka MSA tersebut layak digunakan untuk menganalisis setiap variabel (Santoso, 2004) yakni sebagai berikut:

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain.
- MSA > 0,5, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
- MSA < 0,5, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Ketujuh faktor setelah dianalisis kemudian disesuaikan dengan kaidah yang berlaku dan apabila dirangking didapatkan hasil sebagai berikut; Perubahan Organisasional adalah faktor yang memiliki pengaruh paling kuat diantara faktor yang lain untuk mengungkap *turnover intention* dengan angka MSA sebesar 0,823. *Job Insecurity* adalah faktor kedua yang memiliki pengaruh kuat untuk mengungkap *turnover intention* yang memberikan angka MSA sebesar 0,792. Kemudian disusul dengan faktor Komitmen Organisasional yang memiliki pengaruh yang kuat pula untuk

mengungkap *turnover intention* dengan angka MSA sebesar 0,721. Selanjutnya adalah faktor *Locus Of Control* yang memiliki pengaruh cukup kuat untuk mengungkap *turnover intention* dengan angka MSA sebesar 0,668. Kemudian terdapat faktor Ketidakjelasan Peran yang memiliki pengaruh cukup kuat untuk mengungkap *turnover intention* dengan angka MSA sebesar 0,638. Lalu terdapat pula faktor Kepuasan Kerja yang memiliki pengaruh cukup kuat karena memberikan angka MSA diatas 0,5 yakni sebesar 0,591. Sedangkan Kepercayaan Organisasional adalah faktor selanjutnya yang memiliki pengaruh cukup kuat karena memberikan angka MSA diatas 0,5 yakni sebesar 0,506. Ketujuh faktor tersebut memiliki angka diatas 0,5 yang mana nilai tersebut dianggap layak untuk mengungkapkan variabel yang diteliti (Santoso, 2004), variabel yang dimaksud disini adalah *turnover intention*.

Masing-masing faktor memberikan nilai kontribusi yang berbeda-beda dimulai dari faktor kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 34,9%, faktor komitmen organisasional memberikan kontribusi sebesar 51,9%, kepercayaan organisasional memberikan kontribusi sebesar 25,6%, *job insecurity* memberikan kontribusi sebesar 62,7%, ketidakjelasan peran memberikan kontribusi sebesar 40,7%, faktor *locus of control* memberikan kontribusi sebesar 44,6%, kemudian faktor perubahan organisasional memberikan kontribusi sebesar 67,7%.

*Turnover intentions* (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif

pekerjaan (Suwandi dan Indriantoro 1999). Abelson (1987) menggambarkan hal tersebut sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

*Turnover* didefinisikan sebagai tingkat pekerja yang meninggalkan pekerjaan atau perusahaan. Lebih spesifik, *involuntary turnover* adalah pemisahan yang dilakukan oleh organisasi (PHK), dan *voluntary turnover* adalah terjadi ketika perusahaan lebih menyukai pekerja tetap pada pekerjaannya, contohnya pengunduran diri, pindah, dll.

Sedangkan *turnover intention* itu sendiri diukur dari faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah kedelapan faktor yang digunakan oleh peneliti. Telah diakui dalam lingkungan bisnis, bahwa sumber daya manusia adalah aset yang berharga di perusahaan, oleh karena itu adalah hal yang logis untuk mengasumsikan bahwa *turnover* memainkan peranan penting pada kinerja perusahaan. Maka dari itu tidak ada salahnya bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, hal ini berguna untuk lebih memperkecil tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan dimasa yang akan datang.

Pada penelitian ini menggunakan 8 faktor. Delapan faktor tersebut kebanyakan telah mewakili faktor-faktor yang lain, diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional.

Salah satu penelitian yang dijadikan acuan oleh peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Toly (2001) dengan judul *Aalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Staf Kantor Akuntan Publik* yang mana tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui: 1) faktor apa saja yang berpengaruh terhadap *turnover intention*; 2) faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang kesimpulannya diperoleh berdasarkan pada hasil analisis statistik. Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berdomisili di Makassar dan Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah staf akuntan profesional di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berdomisili di Makassar dan Surabaya. Sampel diambil sebanyak 100 orang responden dengan 50 responden yang berada di KAP Makassar dan 50 responden lainnya diambil dari KAP Surabaya. Data yang diperlukan diperoleh melalui kuisioner yang telah diuji-cobakan dan diuji validitas serta diuji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji R<sup>2</sup>, dan sumbangan relatif dan efektif. Dengan kesimpulan faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada delapan faktor, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional. Komitmen organisasi menjadi faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap *turnover* dengan hasil penelitian 0,481.

Sedangkan peneliti menggunakan 7 faktor untuk mengungkap variabel *turnover intention* yang mana terdapat faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan sumbangan efektif atau kontribusi dari ketujuh faktor adalah sebagai berikut kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 34,9%, faktor komitmen organisasional memberikan kontribusi sebesar 51,9%, kepercayaan organisasional memberikan kontribusi sebesar 25,6%, *job insecurity* memberikan kontribusi sebesar 62,7%, ketidakjelasan peran memberikan kontribusi sebesar 40,7%, faktor *locus of control* memberikan kontribusi sebesar 44,6%, kemudian faktor perubahan organisasional memberikan kontribusi sebesar 67,7%.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Andina dkk, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Faktor komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain diperoleh hubungan langsung, diperoleh pula hubungan tidak langsung antar faktor. Hubungan



tersebut yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi serta kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa faktor-faktor tersebut dapat mengungkapkan *turnover intention* itu sendiri.

Sebagai akhir dari pembahasan ini, peneliti menyadari bahwa pelaksanaan penelitian ini terdapat banyak keterbatasan-keterbatasan maupun kekurangan-kekurangan baik yang menyangkut masalah yang terkait dengan akademis teoritis maupun teknik lapangan. Keterbatasan maupun kekurangan tersebut secara signifikan akan sangat mempengaruhi terhadap hasil penelitian ini. Keterbatasan yang peneliti rasakan antara lain sebagai berikut:

1. Pengembangan instrument atau alat ukur psikologis hal ini dikarenakan atribut psikologi bersifat laten (tidak kelihatan), dan juga pilihan jawaban responden yang banyak dipengaruhi oleh situasi dan kondisi sekitar.
2. Teknis lapangan yang dirasakan oleh peneliti cukup sulit yakni pada saat penyebaran kuisisioner peneliti harus mampu melihat waktu luang calon subyek yang akan mendapatkan kuisisioner karena subyek sedang sibuk dalam melakukan pekerjaan masing-masing dan dikarenakan pula faktor individu yang bersangkutan.