

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan oleh peneliti adalah persiapan penelitian terlebih dahulu agar tidak ada kendala ketika melaksanakan penelitian dilapangan. Persiapan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini meliputi penyusunan instrument penelitian, penentuan scoring alat ukur serta persiapan administrasi. Namun sebelum persiapan penelitian ini dilakukan ada tahap-tahap lain yang harus dilakukan yaitu; pertama, merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dari penelitian tersebut. Setelah rumusan masalah dan tujuan penelitian ini tercapai, selanjutnya peneliti melakukan survey awal dalam kaitannya dengan upaya pendekatan yang dilakukan peneliti terhadap pihak manajemen perusahaan mengenai kemungkinan boleh tidaknya diadakan penelitian ini.

Langkah selanjutnya adalah melakukan studi pustaka. Pada tahap ini, peneliti mencari, mempelajari dan memperdalam item literature-literature yang relevan baik itu teori, asumsi maupun data

sekunder yang berupa hasil penelitian terdahulu. Tentunya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti untuk mendapatkan landasan teoritis yang digunakan untuk menentukan variabel-variabel yang akan diukur dan menganalisa hasil perolehan data.

b. Penyusunan Instrumen

Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam penyusunan instrument penelitian ini yaitu; pertama peneliti menentukan indikator-indikator dari variabel penelitian yaitu variabel kecenderungan Turnover yang instrumennya disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan landasan teori yang dianut.

Setelah blue print atau kisi-kisi tersusun lengkap dengan proporsinya, peneliti kemudian membuat item-item berdasarkan blue print yaitu mencakup item soal yang mengandung pernyataan yang sifatnya positif (favourable atau mendukung) konstruk teori, kemudian item-item yang dibuat tersebut dipertimbangkan kelayakannya, lalu disusun menurut nomor urut yang telah ditentukan.

c. Penentuan Skoring Alat Ukur

Setiap aitemn yang disusun dalam kuesioner diberi nilai masing-masing alternative jawaban. Dalam penelitian ini digunakan skala konvensional yang bergerak dari interval 1 sampai dengan 5, yaitu tiap-tiap aitem mempunyai jawaban sebagai berikut :

1 2 3 4 5

Sangat tidak baik

Sangat baik

d. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian, antara lain meliputi : *Pertama*, mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada ketua jurusan yang selanjutnya diajukan ke Dekan Fakultas Dakwah melalui staf akademik, surat penelitian ini kemudian dikeluarkan oleh pihak fakultas. *Kedua*, peneliti kemudian membawa surat ijin dari Fakultas dan menyerahkan satu berkas proposal kepada perusahaan. *Ketiga*, peneliti kemudian melakukan konsultasi dengan pimpinan High Point Serviced Apartment. Setelah melakukan konsultasi, peneliti kemudian mendapatkan ijin dari pimpinan dan memberikan jawaban secara resmi yang ditujukan kepada pihak Fakultas Dakwah dan peneliti menyatakan pihak High Point Serviced Apartment tidak keberatan terhadap penelitian yang dilakukan peneliti asalkan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan tersebut. Dan *keempat*, peneliti menyerahkan 30 *questionaers* kepada pihak perusahaan yang selanjutnya ditangani oleh pihak perusahaan.

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho = tidak terdapat pengaruh faktor (*upah, integration, instrumental communication, formal communication, centralization, komitmen organisasi, peluang jangka panjang, kepuasan kerja, stress kerja, keadilan, shocks, images violations, scrips, search for and/ or evaluation of alternative to the job*) terhadap kecenderungan Turnover.

Ha = terdapat pengaruh faktor (*upah, integration, instrumental communication, formal communication, centralization, komitmen organisasi, peluang jangka panjang, kepuasan kerja, stress kerja, keadilan, shocks, images violations, scrips, search for and/ or evaluation of alternative to the job*) terhadap kecenderungan Turnover.

Dari hasil penelitian ini diketahui terdapat hubungan antara faktor upah, integration, instrumental communication, centralization, komitmen organisasi, peluang jangka panjang, kepuasan kerja, stress kerja, keadilan, shocks, images violations, scrips, search for and/ or evaluation of alternative to the job dengan kecenderungan turnover. Berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan analisis faktor dengan bantuan progam SPSS 16.0 for windows. Diperoleh hasil sebagai berikut :

PROSES REDUCTION

Tahap pertama pada analisis faktor adalah menilai mana saja variabel yang dianggap layak untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya. Pengujian ini dilakukan dengan memasukkan semua variabel yang ada, kemudian pada variabel-variabel tersebut dikenakan sejumlah pengujian.

Logika pengujian adalah jika sebuah variabel memang mempunyai kecenderungan mengelompok dan membentuk sebuah faktor, maka variabel tersebut akan mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variabel lain. Sebaliknya, variabel dengan korelasi yang lemah dengan variabel lain cenderung tidak akan mengelompok dalam faktor tertentu.

Pengujian dapat dilakukan lebih dari satu kali apabila dibagian bawah (anti-image correlation), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), diperoleh variable yang MSA nya dibawah 0,5 maka tidak memenuhi batas 0,5 maka variabel tersebut harus dikeluarkan dan dilakukan pengujian ulang tanpa variabel tersebut. jika terdapat beberapa variabel yang MSA nya dibawah 0,5 maka dipilih variabel yang MSA nya paling kecil yang akan dikeluarkan.

Analisis faktor (pengujian 1)

Angka *KMO and Baertlett's* adalah 0,394 dengan signifikansi 0,000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikannya jauh dibawah 0.05,

($0.000 < 0.05$), maka variable dan sample yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis lebih lanjut, namun dilakukan analisis pervariable dengan metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sample (Variable) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

Ha: sample (Variable) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probabilitas (signifikansi):

- Angka Sig. $>0,05$, maka Ho diterima
- Angka Sig. $<0,05$, maka Ho ditolak

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0-1, dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0,5)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi dan bias dianalisa lebih lanjut.
- MSA $> 0,5$, variable masih bias diprediksi dan bias dianalisa lebih lanjut.
- MSA $< 0,5$, variable masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalisa lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variable berikut ini:

Anti-Image Matrik

Pada uji pertama ini dibagian bawah (anti-image correlation), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), diperoleh lebih dari satu variable yang MSA nya dibawah 0,5 maka tidak memenuhi batas 0,5 sehingga dipilih MSA terkecil untuk dikeluarkan yaitu variabel ke 14 (search for and/or evaluation of alternative to the job)= 0,190 dan dilakukan pengujian ulang.

Analisis Faktor (Pengujian 2)

Angka *KMO and Baertlett's* adalah 0,639 dengan signifikansi 0,000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikannya jauh dibawah 0.05, ($0.000 < 0.05$), maka variable dan sample yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis lebih lanjut, namun dilakukan analisis pervariable dengan metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sample (Variable) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

Ha: sample (Variable) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probalitas (signifikansi):

- Angka Sig.>0,05, maka Ho diterima
- Angka Sig.<0,05, maka Ho ditolak

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0-1, dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0,5)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi dan bias dianalisa lebih lanjut.
- MSA > 0,5, variable masih bias diprediksi dan bias dianalisa lebih lanjut.
- MSA < 0,5, variable masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalisa lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variable berikut ini:

Anti-Image Matrik

Pada uji kedua ini dibagian bawah (anti-image correlation), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), diperoleh lebih dari satu variable yang MSA nya dibawah 0,5 maka tidak memenuhi batas 0,5 sehingga dipilih MSA terkecil untuk dikeluarkan yaitu variabel ke 6 (Komitmen organisasi)= 0,460 dan dilakukan pengujian ulang.

Analisis Faktor (Pengujian 3)

Angka *KMO and Baertlett's* adalah 0,739 dengan signifikansi 0,000, oleh karena angka tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikannya jauh dibawah 0.05, (0.000<0.05), maka variable dan sample yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis lebih lanjut, namun dilakukan analisis pervariable dengan metode *Anti-Image*.

Dengan kaidah sebagai berikut:

Hipotesis untuk signifikansi adalah:

Ho: sample (Variable) belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

Ha: sample (Variable) sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut

Kriteria dengan probabilitas (signifikansi):

- Angka Sig. $>0,05$, maka Ho diterima
- Angka Sig. $<0,05$, maka Ho ditolak

Untuk angka MSA (*measure of sampling adequacy*) berkisar antara 0-1, dengan kriteria (dalam hal ini penulis memakai MSA, 0,5)

- MSA = 1, variabel tersebut dapat diprediksi dan bias dianalisa lebih lanjut.
- MSA $> 0,5$, variable masih bias diprediksi dan bias dianalisa lebih lanjut.
- MSA $< 0,5$, variable masih tidak bisa diprediksi dan bisa dianalisa lebih lanjut dan dikeluarkan dari analisis. Dasar MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variable berikut ini:

Anti-Image Matrik

Pada uji ketiga ini dibagian bawah (anti-image correlation), khususnya pada angka korelasi yang bertanda a (arah diagonal dari kiri ke kanan bawah), tidak

diperoleh variabel yang tidak memenuhi batas 0,5 maka proses reduksi dihentikan dan akan dilanjutkan dengan analisis *Communalities*.

ANALISIS COMMUNALITIES

Communalities pada dasarnya adalah jumlah varian (bisa dalam presentasi dari suatu variable). Dari table dibawah, terlihat hampir semua variable mempunyai communalities diatas 0,5, kecuali variable (centralization dan peluang jangka panjang), namun karena hanya ada satu faktor yang terbentuk, maka angka tersebut tetap dipakai. Sedangkan pada uji **component matrik** semua angka faktor loading ada diatas angka pembata (cut off point) adalah 0,5, dengan demikian semua faktor yang terbentuk sudah bisa mewakili semua variable yang lain.

Adapun data dapat disajikan pada table dibawah ini:

Tabel 6
Communalities

	Initial	Extraction
Pay	1.000	.657
Integration	1.000	.809
Instrumental Comminucation	1.000	.821
Formal Communication	1.000	.795
Centralization	1.000	.471
Peluang jangka panjang	1.000	.412
Kepuasan kerja	1.000	.640
Stress kerja	1.000	.734
Keadilan	1.000	.792
Shocks	1.000	.765
Images Violations	1.000	.583
Scripts	1.000	.681

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 7
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.576	46.464	46.464	5.576	46.464	46.464
2	1.489	12.410	58.874	1.489	12.410	58.874
3	1.096	9.130	68.004	1.096	9.130	68.004
4	.861	7.172	75.176			
5	.678	5.647	80.823			
6	.628	5.235	86.058			
7	.529	4.407	90.465			
8	.357	2.978	93.443			
9	.329	2.744	96.187			
10	.242	2.014	98.200			
11	.129	1.072	99.272			
12	.087	.728	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 8
Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Pay	.763	-.261	-.082
Integration	.826	.029	-.354
Instrumental Communication	.388	.710	-.408
Formal Communication	.845	.139	-.248
Centralization	.682	-.060	-.041
Peluang jangka panjang	.560	-.103	.297
Kepuasan kerja	.800	.002	-.016
Stress kerja	-.704	.439	.212
Keadilan	.658	.004	.599
Shocks	-.752	.438	-.087
Images Violations	.551	.517	.113
Scripts	.479	.480	.470

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 9
Anti-image matrices

		Pay	Integrati on	Instrum ental Comm nucatio n	Formal Comm nucatio n	Centr ali zation	Peluan g jangka panjang	Kepua san kerja	Stress kerja	Keadil an	Shoc ks	Images Violatio ns	Scripts
Anti- image Covaria nce	Pay	.378	-.100	.075	.031	.082	.031	-.072	.134	-.039	-.013	-.039	-.034
	Integrati on	-.100	.225	-.108	-.109	-.112	-.056	-.020	-.073	.026	.048	.032	.074
	Instrum ental Comm nucatio n	.075	-.108	.510	-.065	-.021	.089	-.007	-.061	.082	-.006	-.062	-.170
	Formal Comm nucatio n	.031	-.109	-.065	.215	.057	-.038	-.014	.118	-.029	-.019	-.116	-.003
	Centr ali zation	.082	-.112	-.021	.057	.519	-.002	-.064	.143	-.117	-.056	-.022	.033
	Peluan g jangka panjang	.031	-.056	.089	-.038	-.002	.677	.023	.070	-.072	-.022	.004	-.076
	Kepuas an kerja	-.072	-.020	-.007	-.014	-.064	.023	.285	-.048	.098	.130	-.073	-.171
	Stress kerja	.134	-.073	-.061	.118	.143	.070	-.048	.283	-.116	-.102	-.013	.028
	Keadila n	-.039	.026	.082	-.029	-.117	-.072	.098	-.116	.282	.156	-.144	-.163
	Shocks	-.013	.048	-.006	-.019	-.056	-.022	.130	-.102	.156	.195	-.115	-.100
	Images Violatio ns	-.039	.032	-.062	-.116	-.022	.004	-.073	-.013	-.144	-.115	.462	.052
Scripts	-.034	.074	-.170	-.003	.033	-.076	-.171	.028	-.163	-.100	.052	.475	
Anti- image Correlat ion	Pay	.850 ^a	-.343	.170	.107	.186	.062	-.220	.408	-.118	-.049	-.094	-.080
	Integrati on	-.343	.789 ^a	-.319	-.496	-.328	-.143	-.079	-.288	.105	.230	.099	.226
	Instrum ental Comm nucatio n	.170	-.319	.680 ^a	-.196	-.040	.151	-.018	-.160	.216	-.020	-.128	-.346

Formal Communication	.107	-.496	-.196	.813 ^a	.171	-.100	-.056	.478	-.119	-.094	-.367	-.009
Centralization	.186	-.328	-.040	.171	.804 ^a	-.003	-.165	.372	-.305	-.176	-.045	.066
Peluang jangka panjang	.062	-.143	.151	-.100	-.003	.905 ^a	.053	.160	-.166	-.061	.008	-.135
Kepuasan kerja	-.220	-.079	-.018	-.056	-.165	.053	.776 ^a	-.168	.346	.553	-.202	-.465
Stress kerja	.408	-.288	-.160	.478	.372	.160	-.168	.677 ^a	-.410	-.436	-.035	.075
Keadilan	-.118	.105	.216	-.119	-.305	-.166	.346	-.410	.596 ^a	.668	-.400	-.446
Shocks	-.049	.230	-.020	-.094	-.176	-.061	.553	-.436	.668	.665 ^a	-.382	-.330
Images Violations	-.094	.099	-.128	-.367	-.045	.008	-.202	-.035	-.400	-.382	.721 ^a	.111
Scripts	-.080	.226	-.346	-.009	.066	-.135	-.465	.075	-.446	-.330	.111	.592 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Pada tabel 9 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 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.

Pada penelitian ini menggunakan 14 faktor. Empat belas faktor tersebut kebanyakan telah mewakili faktor-faktor yang lain, diantaranya adalah *upah, integration, instrumental communication, formal communication, centralization, komitmen organisasi, peluang jangka panjang, kepuasan kerja, stress kerja, keadilan, shocks, images violations, scrips, search for and/ or evaluation of alternative to the job*. Namun setelah dilakukan pengujian maka hanya ada 12 faktor yang mempengaruhi kecenderungan Turnover pada karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya yaitu, *upah, integration, instrumental communication, formal communication, centralization, peluang jangka panjang, kepuasan kerja, stress kerja, keadilan, shocks, images violations, dan scrips*. Ada 2 faktor yang dikeluarkan karena MSA tidak memenuhi batas MSA 0,5 yaitu faktor komitmen organisasi dan faktor *search for and/ or evaluation of alternative to the job*.

Kedua belas faktor setelah dianalisis kemudian disesuaikan dengan kaidah yang berlaku dan apabila dirangking didapatkan hasil sebagai berikut; peluang jangka panjang adalah faktor yang memiliki pengaruh paling kuat diantara faktor yang lain untuk mengungkap kecenderungan *Turnover* dengan MSA sebesar 0,905. *Pay* (upah) adalah faktor kedua yang memiliki pengaruh kuat untuk mengungkap kecenderungan *Turnover* yang memberikan angka MSA sebesar 0,850. Kemudian disusul oleh faktor *Formal communication* yang memiliki pengaruh yang kuat pula untuk mengungkap kecenderungan *Turnover* dengan angka MSA sebesar 0,813. Selanjutnya adalah faktor *Centralization* yang memiliki pengaruh kuat untuk mengungkap kecenderungan *Turnover* dengan angka MSA sebesar 0,804. Kemudian terdapat

faktor *Integration* yang memiliki pengaruh cukup kuat untuk mengungkap kecenderungan *Turnover* dengan angka MSA sebesar 0,789. Sedangkan kepuasan kerja adalah faktor selanjutnya yang memiliki pengaruh cukup kuat karena memberikan angka MSA sebesar 0,776. Lalu *images violations* (gambaran terhadap pelanggaran) adalah faktor yang memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kecenderungan *Turnover* dengan memberikan angka MSA sebesar 0,721. Kemudian terdapat pula faktor *Instrumental communication* yang memiliki pengaruh cukup kuat untuk mengungkap kecenderungan *Turnover* dengan angka MSA sebesar 0,680. Selanjutnya adalah faktor stress kerja yang memiliki pengaruh cukup kuat untuk mengungkap kecenderungan *Turnover* dengan angka MSA sebesar 0,677. Kemudian disusul dengan faktor *Shocks* yang memiliki pengaruh cukup kuat untuk mengungkap kecenderungan *Turnover* dengan angka MSA sebesar 0,665. Selanjutnya adalah faktor keadilan yang memiliki pengaruh cukup kuat untuk mengungkap kecenderungan *Turnover* dengan angka MSA sebesar 0,596. Sedangkan *Scripts* adalah faktor selanjutnya yang memiliki pengaruh cukup kuat karena memberikan angka MSA diatas 0,5 yakni sebesar 0,592. Kedua belas 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 Kecenderungan *Turnover*.

Masing-masing faktor memberikan nilai kontribusi yang berbeda-beda dimulai dari faktor yang mempunyai kontribusi tertinggi hingga yang terendah.

Peluang jangka panjang memiliki kontribusi sebesar 90%, Pay (upah) memiliki kontribusi sebesar 80%, Formal communication memiliki kontribusi sebesar 80%, Centralization memiliki kontribusi sebesar 80%, Integration memiliki kontribusi sebesar 70%, kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 70%, Instrumental Communication memiliki kontribusi sebesar 60%, Stress kerja memiliki kontribusi sebesar 60%, Shock memiliki kontribusi sebesar 60%, keadilan memiliki kontribusi sebesar 50% dan Scripts memiliki kontribusi sebesar 50%.

Peluang jangka panjang merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi terjadinya turnover pada karyawan karena dapat dilihat dari fakta yang ada bahwa pada High Point Serviced Apartment kurang memperhatikan peluang jangka panjang untuk para karyawannya sehingga para karyawan cenderung melakukan turnover untuk mendapatkan peluang jangka panjang yang layak untuk masa depannya.

Turnover (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 ditempat 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, dan lain-lain.

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

Pada penelitian ini menggunakan 14 faktor. Empat belas faktor tersebut kebanyakan telah mewakili faktor-faktor yang lain, diantaranya adalah *upah, integration, instrumental communication, formal communication, centralization, komitmen organisasi, peluang jangka panjang, kepuasan kerja, stress kerja, keadilan, shocks, images violations, scrips, search for and/ or evaluation of alternative to the job.*

Salah satu penelitian yang dijadikan acuan oleh peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Toly (2001) dengan judul Analisis 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 di uji cobakan dan di uji validitas serta di uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Uji F, uji t, uji R², dan sumbangan relatif dan efektif. Dengan kesimpulan faktor-faktor yang menyebabkan Turnover Intention ada delapan faktor, diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, job insecurity, konflik peran, ketidakjelasan peran, locus of control, dan perubahan organisasional. Komitmen organisasional menjadi faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap turnover intention dengan hasil penelitian 0,481.

Sedangkan peneliti menggunakan 12 faktor untuk mengungkap variabel kecenderungan Turnover yang mana terdapat faktor *upah, integration, instrumental communication, formal communication, centralization, peluang jangka panjang, kepuasan kerja, stress kerja, keadilan, shocks, images violations, scrips*. Penelitian

yang dilakukan peneliti menghasilkan sumbangan efektif dan kontribusi dari ke dua belas faktor adalah sebagai berikut upah memberikan kontribusi sebesar (%) dst.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Andini 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 stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Faktor komitmen organisasi berpengaruh negative 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 tehnik lapangan. Keterbatasan maupun kekurangan tersebut secara signifikan akan sangat mempengaruhi terhadap hasil penelitian ini. Keterbatasan yang peneliti rasakan adalah 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. Tehnis lapangan yang dirasakan oleh peneliti cukup sulit yakni pada saat penyebaran kuosioner peneliti harus mampu melihat waktu luang calon subyek yang akan mendapatkan kuosioner karena subyek sedang sibuk dalam melakukan pekerjaan masing-masing dan dikarenakan pula faktor individu yang bersangkutan.