

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN *HATCHERY* PADA PT PRIMA LARVAE
KABUPATEN TANGGAMUS**

(Skripsi)

Oleh

HAFIA KAMARGA



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRACT

FACTORS THAT INFLUENCE THE TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES HATCHERY IN PT PRIMA LARVAE TANGGAMUS DISTRICT

By

Hafia Kamarga

This study aims to determine the level of personality, motivation, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention, knowing the relation of individual characteristics with the turnover intention as well as knowing the influence of personality, motivation, job satisfaction, and organizational commitment on the turnover intention of hatchery employees at PT Prima Larvae. The research use census method and the location is chosen purposively in PT Prima Larvae, located in Cukuh Balak Sub District, Tanggamus Regency. Respondents in this study were all hatchery employees at PT Prima Larvae. Data collection was carried out from October to November 2018. The data analysis method used descriptive and verification analysis using multiple regression analysis. The results of this study indicate that the level of motivation and turnover intention in the high category, while the level of job satisfaction in the medium category but tends to be low and the level personality in the medium category but tends to be high, and than the level of organizational commitment in the low category. The individual characteristics have a relation with employee turnover intention which are age and tenure, however the level of education and status marital have not. Overall, personality, motivation, job satisfaction, and organizational commitment have an influence on employee turnover while partially only job satisfaction and organizational commitment.

Key words: job satisfaction, organizational commitment, turnover intention

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *HATCHERY* PADA PT PRIMA LARVAE KABUPATEN TANGGAMUS

Oleh

Hafia Kamarga

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*, mengetahui hubungan karakteristik individu dengan *turnover intention*, serta mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae. Penelitian dilakukan dengan metode sensus dan pemilihan lokasi dilakukan secara *purposive* di PT Prima Larvae yang berlokasi di Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pembenihan di PT Prima Larvae. Pengumpulan data dilakukan dari bulan Oktober - November 2018. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan tingkat *turnover intention* termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan tingkat kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang namun cenderung rendah dan tingkat kepribadian termasuk dalam kategori sedang namun cenderung rendah, serta tingkat komitmen organisasional termasuk dalam kategori rendah. Karakteristik individu yang memiliki hubungan dengan *turnover intention* karyawan adalah usia dan masa kerja, sedangkan tingkat pendidikan dan status perkawinan tidak. Secara bersama-sama kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sedangkan secara parsial hanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasional, *turnover intention*

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN *HATCHERY* PADA PT PRIMA LARVAE
KABUPATEN TANGGAMUS**

Oleh

HAFIA KAMARGA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PERTANIAN

Pada

Jurusan Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Lampung



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

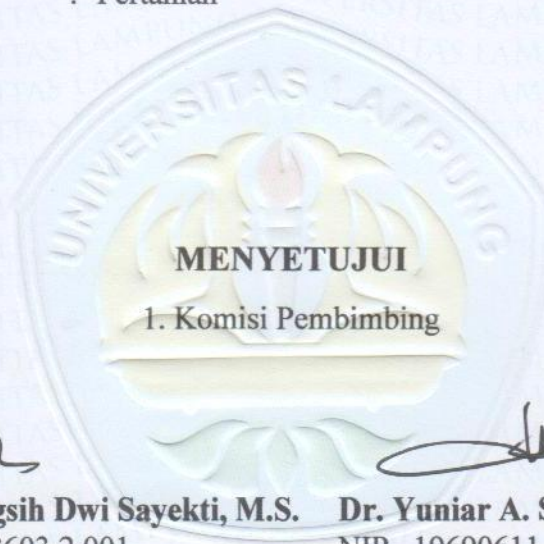
Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
HATCHERY PADA PT PRIMA LARVAE
KABUPATEN TANGGAMUS**

Nama Mahasiswa : **Hafia Kamarga**

No. Pokok Mahasiswa : 1414131079

Jurusan : Agribisnis

Fakultas : Pertanian



Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.
NIP 19600822 198603 2 001


Dr. Yuniar A. Syarif, S.P., M.TA.
NIP 19690611 200312 2 001


2. Ketua Jurusan Agribisnis

Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si.
NIP 19691003 199403 1 004

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

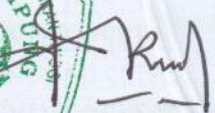
Ketua : **Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.** 

Sekretaris : **Dr. Yuniar A. Syarief, S.P., M.TA.** 

Penguji
Bukan Pembimbing : **Dr. Ir. Raden Hanung Ismono, M.P.** 



Dekan Fakultas Pertanian


Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si.
NIP. 19611020 198603 1 002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **22 Mei 2019**

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Desa Kacamarga, Kecamatan Cukuh Balak, Kabupaten Tanggamus pada tanggal 19 Desember 1996 dari pasangan Bapak Taisir dan Ibu Rosma, merupakan anak keempat dari lima bersaudara. Studi tingkat Taman Kanak-Kanak (TK) diselesaikan di TK Al - Azhar pada tahun 2002, tingkat Sekolah Dasar (SD) di SD AL – Azhar I Bandar Lampung pada tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 29 Bandar Lampung pada tahun 2011, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 9 Bandar Lampung pada tahun 2014. Penulis diterima di Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung pada tahun 2014 melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Dono Arum Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah selama 40 hari pada bulan Januari hingga Maret 2017. Selanjutnya, pada Juli 2017 penulis melaksanakan Praktik Umum (PU) di PT Prima Larvae Kabupaten Tanggamus selama 30 hari kerja efektif. Kegiatan nonakademik penulis selama masa perkuliahan adalah aktif dalam organisasi kemahasiswaan yaitu menjadi anggota Himpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Pertanian (Himaseperta) Universitas Lampung di bidang II yaitu Bidang Pengkaderan dan Pengabdian Masyarakat periode tahun 2015/2016, menjadi staf

Departemen Internal Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung Periode 2016/2017, serta sebagai Duta Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Lampung periode 2016/2017. Selain kegiatan nonakademik penulis juga aktif di bidang akademik sebagai asisten dosen mata kuliah *English for Agribusiness*, Usaha Tani, dan Tataniaga Pertanian periode 2016/2017, sebagai asisten mata kuliah Ekonometrika, Koperasi, Ekonomi Sumberdaya Alam, dan Pembangunan Pertanian periode 2017/2018. Selain di dalam kampus, penulis juga aktif di luar kampus sebagai tenaga pencacah (surveyor) periode Oktober s.d Desember 2017 yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia. Selama menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi penulis juga pernah mendapatkan beasiswa pengembangan prestasi akademik (PPA) periode 2014/2015 dan 2017/2018.

SANWACANA

Bismillahirrahmannirrahim,

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala atas berkat, rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada junjungan dan suri teladan Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang seperti saat ini. Semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya pada yaumul akhir kelak.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan *Hatchery* Pada PT Prima Larvae Kabupaten Tanggamus”** tidak akan terealisasi dengan baik tanpa adanya dukungan, bantuan, saran, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati penulis sangat ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
2. Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si., selaku Ketua Jurusan Agribisnis dan Pembimbing Akademik atas arahan, bantuan, motivasi, dan nasihat yang telah diberikan.

3. Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S., sebagai Dosen Pembimbing Pertama atas keikhlasan hati, kesabaran, nasihat, arahan, motivasi, ilmu yang bermanfaat dan perhatian yang diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi.
4. Dr. Yuniar Aviati Syarief S.P., M.T.A., sebagai Dosen Pembimbing Kedua atas ketulusan hati yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, bimbingan, motivasi, perhatian, dan saran, kepada penulis selama penyelesaian skripsi.
5. Dr. Ir. R. Hanung Ismono M.P., selaku Dosen Pembahas atas masukan, arahan, dan motivasi yang telah diberikan untuk penyempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan di Jurusan Agribisnis atas semua bantuan yang telah diberikan selama penulis menjadi mahasiswa di Universitas Lampung.
7. Keluarga tercinta, Bapak Taisir dan Ibu Rosma, serta Kakakku Irham Pratama, Nuki Septiawan dan Devis Oktama (Alm), dan juga Adikku Niat Pamungkas, tak lupa pula Kaka Cika dan Kaka Tia serta ponakan penulis yaitu Intan, Yuki, dan Devi yang telah memberikan yang terbaik di kehidupan penulis, tanpa kenal lelah untuk selalu memberikan cinta dan kasih sayang, pengorbanan, dukungan yang tiada henti, serta do'a yang tidak hentinya untuk penulis.
8. Kanda Julaily Eka Saputra sebagai pasangan yang senantiasa selalu memberikan do'a, dukungan, arahan, motivasi, dan kasih sayang kepada penulis selama ini.
9. Sahabat-sahabat SSD seperjuangan penulis, Uuk, Intan, Ama, Naay, Sabel, Adi, Prana, Pai, Pandu, Sopyan, Ryan, Abdau, dan Apip atas bantuan, saran, dukungan, kebersamaan dan semangat yang telah diberikan.

10. Sahabat-sahabat Kelompok Belajar kesayangan penulis, Indah, Ivo, Intan, Kiki, Laras, Geasti, Fenti, Lutfia, Lussy dan Jessica atas bantuan, saran, keceriaan, kebersamaan dan semangat yang telah diberikan.
11. Sahabat-sahabat sehidup seperjuangan, Vero, Iis, Suci, Mamat, Dete, Dayu, Asih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang telah diberikan.
12. Sahabat-sahabat SMA tercinta, Bela dan Anggi, atas perhatian, pengertian, serta motivasi dan canda tawa yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
13. Sahabat-sahabat SMP tersayang, Safira, Ria, Nindi, Rani dan Fara, atas kesetiaan, perhatian, serta motivasi yang diberikan kepada penulis selama ini.
14. Teman-teman seperjuangan Agribisnis 2014, Kelas B, Ace, Enda, Yances, Kiki D, Devira, Panda, Yolanda, Yohana, Syen, Ayu, Dwi, Eka, Selvi, Bela, Elok, Kia, dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih atas waktu, bantuan, dan kebersamaan selama ini.
15. Kakak – kakak, adik – adik Agribisnis, almamater tercinta, dan *rocket digital* unila dukungan dan bantuan kepada penulis.

Semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian atas segala yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, akan tetapi semoga skripsi yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi banyak pihak di masa mendatang.

Bandar Lampung, Mei 2019
Penulis,

Hafsa Kamarga

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	12
A. Tinjauan Pustaka	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	12
2. <i>Turnover Intention</i>	17
3. Kepribadian	23
4. Motivasi	26
5. Kepuasan Kerja.....	31
6. Komitmen Organisasional	35
7. Keterkaitan Antar Variabel.....	39
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Pemikiran	47
D. Hipotesis Penelitian.....	50
III. METODE PENELITIAN	51
A. Metode, Lokasi dan Waktu Penelitian	51
B. Konsep Dasar dan Definisi Operasional	52
1. Kepribadian	52
2. Motivasi	54
3. Kepuasan Kerja.....	55
4. Komitmen Organisasional	56
5. <i>Turnover Intention</i>	58
C. Unit Analisis dan Responden	59
D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data	59
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Reliabilitas	65

E. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	67
1. Metode Deskriptif	68
2. Analisis Regresi	69
3. Uji Hipotesis	71
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	74
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	74
B. Lokasi Perusahaan	75
C. Kedudukan, Fungsi dan Peranan Perusahaan.....	75
D. Visi, Misi dan Moto Perusahaan	76
E. Struktur Organisasi.....	76
F. Ketenagakerjaan	78
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	85
A. Karakteristik Umum Responden	85
1. Jenis Kelamin dan Usia Responden.....	85
2. Tingkat Pendidikan.....	86
3. Status Perkawinan	87
4. Masa Kerja.....	88
B. Deskripsi Variabel.....	89
1. Kepribadian (X_1).....	89
2. Motivasi (X_2).....	92
3. Kepuasan Kerja (X_3).....	95
4. Komitmen Organisasional (X_4)	98
5. <i>Turnover Intention</i> (Y)	101
C. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan <i>Hatchery</i> Pada PT Prima Larvae Kabupaten Tanggamus	106
1. Kepribadian	112
2. Motivasi	113
3. Kepuasan Kerja.....	113
4. Komitmen Organisasional	114
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	115
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data produksi benur PT Prima Larvae pada tahun 2016-2017	3
2. Data karyawan mengundurkan diri pada PT Prima Larvae tahun 2015-2017	7
3. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan <i>hatchery</i> pada PT Prima Larvae	42
4. Hasil uji validitas variabel <i>turnover intention</i>	61
5. Hasil uji validitas variabel kepribadian.....	62
6. Hasil uji validitas variabel motivasi.....	63
7. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja.....	64
8. Hasil uji validitas variabel komitmen organisasional	65
9. Hasil perhitungan uji reliabilitas kuesioner	67
10. Jumlah karyawan <i>hatchery</i> setiap divisi pada PT. Prima Larvae.....	79
11. Sebaran karyawan berdasarkan jenis kelamin dan usia.	86
12. Sebaran karyawan berdasarkan tingkat pendidikan.	87
13. Sebaran karyawan berdasarkan status perkawinan	88
14. Sebaran karyawan berdasarkan masa kerja.....	88
15. Tingkat kepribadian karyawan PT Prima Larvae.....	90
16. Tingkat motivasi karyawan PT Prima Larvae.....	93
17. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT Prima Larvae.....	96
18. Tingkat komitmen organisasional karyawan PT Prima Larvae	99

19. Tingkat turnover intention karyawan PT Prima Larvae.....	102
20. Hasil analisis tabulasi silang usia dengan turnover intention karyawan hatchery pada PT Prima Larvae.....	104
21. Hasil analisis tabulasi silang pendidikan dengan turnover intention karyawan hatchery pada PT Prima Larvae.....	105
22. Hasil analisis tabulasi silang status perkawinan dengan turnover intention karyawan hatchery pada PT Prima Larvae	105
23. Hasil analisis tabulasi silang masa kerja denga turnover intention karyawan hatchery pada PT Prima Larvae.....	106
24. Hasil uji multikolinieritas turnover intention karyawan hatchery PT Prima Larvae	108
25. Hasil uji heterokedastisitas melalui uji glejser.....	109
26. Hasil analisis regresi berganda turnover intention karyawan hatchery pada PT Prima Larvae	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hierarki kebutuhan Maslow (Mangkunegara, 2004).....	28
2. Bagan alur faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan <i>hatchery</i> di PT Prima Larvae.....	49
3. Garis kategorisasi variabel	69
4. Peta lokasi pembenihan PT. Prima Larvae	75
5. Struktur organisasi PT. Prima Larvae	77
6. Garis kategorisasi kepribadian karyawan <i>hatchery</i> PT Prima Larvae.....	91
7. Garis kategorisasi motivasi karyawan <i>hatchery</i> PT Prima Larvae	94
8. Garis kategorisasi kepuasan kerja karyawan <i>hatchery</i> PT Prima Larvae.....	97
9. Garis kategorisasi komitmen organisasional <i>hatchery</i> PT Prima Larvae.....	100
10. Garis kategorisasi <i>turnover intention</i> karyawan <i>hatchery</i> PT Prima Larvae	103
11. Uji heterokedastisitas melalui <i>scatter-plots</i>	109

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian Indonesia pada tahun 2017 terus membaik yang dipengaruhi oleh prospek perekonomian global dan domestik. Hal tersebut ditandai dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan stabilitas ekonomi yang tetap terjaga (Bank Indonesia, 2017). Keadaan tersebut tentu mampu memberi peluang ekonomi maupun ancaman bagi organisasi yang bersifat bisnis (mencari keuntungan). Kondisi seperti ini justru dapat mendorong setiap perusahaan untuk berupaya menunjukkan keunggulan-keunggulannya agar dapat bertahan dan bersaing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Keberhasilan perusahaan untuk mampu mempertahankan posisinya di dunia bisnis tidak terlepas dari tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Tujuan perusahaan pada dasarnya adalah mendapatkan keuntungan yang maksimal. Pada proses pencapaian tujuan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi, canggihnya teknologi, sarana dan prasarana, namun juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Aspek manusia di dalam organisasi memiliki kedudukan yang sangat strategis, karena manusialah yang bisa mengetahui *input* apa yang perlu diambil dari lingkungan dan bagaimana cara untuk mendapatkannya, teknologi, dan cara apa yang dianggap tepat untuk mengolah atau mentransformasikan *input* menjadi *output* yang memenuhi keinginan pasar atau publik (Gomes, 2003).

Pada proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu haruslah diterapkan dengan manajemen yang baik oleh suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2010), mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang, yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan yang sejalan dengan peningkatan kesejahteraan karyawannya. Pada pelaksanaan tugas perusahaan yang bersifat kompleks, diperlukan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan keahlian yang diperlukan. Karyawan yang berkualitas, dalam pelaksanaan tugasnya dituntut untuk selalu mengutamakan prinsip efisien dan efektif, sehingga dapat menciptakan kemajuan serta peningkatan produksi perusahaan. Produktivitas karyawan pada PT Prima Larvae dapat dilihat dari hasil produksi benur yang dicapai setiap bulannya. Produksi benur yang dihasilkan selama dua tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data produksi benur PT Prima Larvae pada tahun 2016-2017

Bulan	Tahun 2016 (ekor)	Tahun 2017 (ekor)
Januari	158.725.200	187.941.400
Februari	162.308.100	147.086.000
Maret	197.468.800	131.683.600
April	148.005.900	154.232.600
Mei	178.795.000	158.865.800
Juni	156.865.000	125.307.100
Juli	154.016.600	157.879.600
Agustus	188.827.200	129.704.124
September	205.390.600	143.381.000
Oktober	168.966.600	112.659.000
November	173.998.400	161.048.600
Desember	161.525.200	152.014.700
Jumlah	2.054.892.600	1.761.803.524
Rata-rata	171.241.050	146.816.960

Sumber: PT Prima Larvae, 2017 (tidak dipublikasikan)

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa produksi benur PT Prima Larvae selama dua tahun mengalami penurunan dari yang seharusnya ditargetkan yaitu 180 juta ekor per bulan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari proses budidaya maupun dari sumber daya manusianya. Beberapa faktor yang mempengaruhi turunnya produksi antara lain teknologi yang digunakan oleh perusahaan, sarana dan prasarana produksi serta sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Gomes, 2003). Semangat dan kegairahan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap semangat dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja tentu berbeda-beda.

Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu memberikan motivasi pada

karyawannya, antara lain pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan dasar, dan

kebutuhan keamanan. Jika karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, namun apabila karyawan tidak menerima pemuasan dari perusahaan baik berupa pemenuhan kebutuhan dasar, kebutuhan fisik, dan kebutuhan keamanan maka motivasi karyawan terhadap pekerjaannya menurun. Secara umum, motivasi karyawan cukup penting bagi perusahaan, karena jika kebutuhan-kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan tersebut akan merasa puas, sehingga akan timbul dorongan-dorongan atau motivasi kerja yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku dan tindakan dalam bekerja. Karyawan yang sudah tidak lagi termotivasi dalam bekerja maka akan cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan harapannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur sumber daya manusia (SDM) sebaik mungkin guna tercapainya tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turnover*).

Turnover bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal tersebut merupakan hal yang dapat merugikan, terlebih jika karyawan yang hendak keluar memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Beberapa faktor penyebab timbulnya keinginan pindah atau keluar seorang karyawan adalah ketidakpuasan kerja seperti penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya (Siagian, 2005). Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas terhadap suatu pekerjaan akan memiliki perasaan

yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting agar karyawan tidak memiliki keinginan pindah ke tempat kerja yang lain. Menurut Herzberg dalam Robbins (2003), karyawan yang merasa senang mengenai pekerjaannya cenderung menghubungkan ketidakpuasan ini dengan diri mereka sendiri (intrinsik), seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan. Di pihak lain apabila karyawan tak terpuaskan, karyawan cenderung mengutip faktor dari luar diri (ekstrinsik), seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi (Robbins dan Judge, 2007).

Perseroan Terbatas (PT) Prima Larvae merupakan salah satu perusahaan agribisnis yang bergerak dibidang pembenihan udang. Perusahaan ini menghasilkan produk benur yang siap dibudidayakan. Karyawan PT Prima Larvae terdiri dari 114 orang yang 61 orang diantaranya merupakan karyawan *hatchery* dan sebagian besar berasal dari luar daerah. Pada PT Prima Larvae pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sudah cukup berjalan dengan baik. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Bangun (2012), yaitu pengintegrasian yang mencakup motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya. Sutrisno (2014) berpendapat bahwa ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan perilaku agresif atau

sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Perilaku agresif tersebut misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari diri dari aktivitas organisasi atau perusahaan.

Penyebab lain dari adanya keinginan pindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasional dari karyawan. Pada penelitian Sidharta dan Margaretha (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan konsistensi komitmen organisasi dalam memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Pengertian komitmen itu sendiri bukan lagi berbentuk kesediaan karyawan menetap pada organisasi dalam jangka waktu yang lama, tetapi lebih dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia bersikap loyal terhadap organisasi. Jika kepuasan kerja lebih merefleksikan respon karyawan terhadap pekerjaannya yang mungkin akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya, maka komitmen organisasional bersifat lebih luas, yaitu mencerminkan respon afektif karyawan kepada organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut sejalan dengan model komitmen organisasional yang menggambarkan bahwa karyawan dengan komitmen afektif yang kuat terus menerus bekerja dengan organisasi karena karyawan ingin melakukan hal tersebut namun sebaliknya jika komitmen afektif melemah maka akan berdampak pada perilaku kerja dan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2010).

Keluar masuknya karyawan dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap keberlanjutan kegiatan perusahaan. Keluar masuknya karyawan menunjukkan distabilitas tenaga kerja, yang menggambarkan banyaknya karyawan keluar dan masuk dari perusahaan. Tingginya *turnover intention* dalam suatu perusahaan merupakan masalah yang akan merugikan materi yang tidak sedikit, selain mengganggu jalannya kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Gejala tingginya *turnover intention* juga terjadi pada PT Prima Larvae, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan atau tenaga kerja, data karyawan yang mengundurkan diri pada PT Prima Larvae dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data karyawan mengundurkan diri pada PT Prima Larvae tahun 2015-2017

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Mengundurkan Diri	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	2015	4	54	7,4
2	2016	5	56	8,9
3	2017	7	61	11,5

Sumber: PT Prima Larvae, 2017 (tidak dipublikasikan)

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa sejak tahun 2015 karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan terus meningkat. Pada tahun 2017 jumlah karyawan yang mengundurkan diri justru memiliki angka tertinggi yaitu sebanyak tujuh orang dengan persentase 11,5 persen. Menurut Valensia, *et. all.* *turnover rate* dikategorikan tinggi apabila melebihi 10 persen. Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* tahun 2016 sebesar 8,9 persen dan tahun 2017 sebesar 11,5 persen yang artinya tingkat *turnover* pada PT Prima Larvae tinggi. Perputaran karyawan yang tinggi, menjadi indikasi

apakah karyawan tidak memiliki motivasi dan rasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut tentu dapat mengganggu kinerja dan produktivitas perusahaan. Apabila keadaan ini terus berlanjut, maka akibatnya dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan yakni dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2003), *turnover* dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis. Sebuah bukti mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan intensi untuk keluar dari perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap perilaku *turnover*. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki cara yang berbeda antar individu. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong berbagai macam kebutuhan yang merupakan pernyataan dalam diri seseorang sehingga menyebabkan berusaha mencapainya sebagai tujuan atau hasil (Mangkunegara, 2004). Pengambilan tindakan ini dapat dikarenakan karakteristik individu yang memang berbeda dan hal tersebut yang dapat berpengaruh pada tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Robbins (2003) juga mengemukakan bahwa kepribadian dan lingkungan pekerjaan menentukan kepuasan dan turnover pegawai. Hal ini terjadi karena adanya ketidakcocokan antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, ketidakcocokan dapat terjadi ketika karyawan merasa bahwa rekan-rekan kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Ketidakcocokan tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap psikologis karyawan.

Sebagaimana yang diperoleh dari hasil wawancara sebelumnya oleh peneliti kepada salah seorang karyawan yang keluar dari perusahaan diketahui bahwa

karyawan yang keluar bukan semata-mata karena diPHK (Pemutusan Hubungan Kerja), melainkan karena kehendak karyawan itu sendiri. Menurut karyawan yang telah keluar dari perusahaan dan pindah bekerja di perusahaan lain mengharapkan imbalan yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan demikian karyawan yang keluar bukan disebabkan adanya pelanggaran yang dilakukan dalam perusahaan, melainkan adanya faktor yang tidak sesuai dengan manajemen perusahaan sehingga karyawan tersebut keluar dari pekerjaannya. Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian ilmiah dengan judul “faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae Kabupaten Tanggamus”.

B. Rumusan Masalah

PT Prima Larvae merupakan salah satu perusahaan agribisnis yang bergerak di bidang pembenihan udang yang berdiri sejak tahun 2005 dan mulai beroperasi pada tahun 2007, merupakan anak perusahaan dari PT Windu Mantap Mandiri. Saat ini PT Prima Larvae telah berkembang cukup pesat dan telah memasarkan produknya di wilayah Sumatera, Jawa Barat, Jawa Timur, dan Bali. Sebagai perusahaan pembenihan udang, PT Prima Larvae memberikan jaminan agar komoditas perikanan khususnya benur, bermutu tinggi dan bebas penyakit ikan karantina dengan menerapkan jaminan mutu perikanan melalui sistem cara karantina ikan yang baik (CKIB).

PT Prima Larvae akan terus mengembangkan usahanya dengan menerapkan manajemen yang lebih baik. Proses pengembangan usaha tersebut tentunya tidak terlepas dari sumberdaya manusia (karyawan) yang bekerja di perusahaan

tersebut. Karyawan senantiasa berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan di perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Begitu pula dengan PT Prima Larvae yang berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang, yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan dan sejalan dengan peningkatan kesejahteraan karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur sumber daya manusia (SDM) sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perputaran karyawan (*turnover*). Perputaran karyawan (*turnover*) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Berdasarkan penjelasan masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut

- (1) Bagaimana tingkat kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae
- (2) Bagaimana hubungan karakteristik individu dengan *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae
- (3) Bagaimana pengaruh kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- (1) Mengetahui tingkat kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae
- (2) Mengetahui hubungan karakteristik individu dengan *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae
- (3) Mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut

- (1) Manfaat bagi PT Prima Larvae
Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam menyikapi masalah *turnover* karyawan
- (2) Manfaat bagi masyarakat
Penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi masyarakat khususnya pelaku bisnis yang hendak maupun sedang menjalankan usaha dalam upaya mempertahankan karyawannya.
- (3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi dan masukan bagi penelitian sejenis selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Hasibuan, 2010). Sumber daya manusia atau karyawan tersebut harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik oleh perusahaan, dimana karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan (Hasibuan, 2010).

Setiap perusahaan atau organisasi pada bidang sumber daya manusianya tentu menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-

tujuan jangka pendek dan jangka menengah, sumber daya seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan yang memenuhi karakteristik sebagai berikut (Ruky, 2003)

- 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- 2) Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- 3) Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian atau keterampilan (*skill*) yang diperlukan.
- 4) Bersikap produktif, inovatif, kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

b. Fungsi MSDM

Menurut Sutrisno (2014), sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut merujuk dari Sutrisno (2014), akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen, diantaranya :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Kegiatan yang dilakukan yaitu menetapkan program kepegawaian yang meliputi

pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk struktur organisasi.

Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran,

kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Satu pihak memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa fungsi dan peranan manajemen sumber manusia di dalam suatu perusahaan akan memberikan kenyamanan, semangat, dan kegairahan kerja sehingga karyawan akan loyal bekerja, tetap berhubungan atau bertahan di perusahaan dan akan mengurangi *turnover intention* karyawan. Pemenuhan kebutuhan yang

diterima oleh karyawan dari perusahaan akan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga produktivitas karyawan pun akan meningkat dan memberikan keuntungan pada perusahaan yang menciptakan kerja sama serasi yang saling menguntungkan.

2. *Turnover Intention*

a. *Pengertian Turnover Intention*

Keluar masuknya tenaga kerja merupakan fakta dan hal yang biasa terjadi di perusahaan, baik perusahaan skala besar maupun yang berskala kecil. Hal tersebut jika tidak diwaspadai akan membawa dampak buruk bagi perusahaan terutama jika karyawan yang keluar demikian besar jumlahnya. Pada perusahaan yang karyawannya berhenti dari pekerjaannya akan memberikan pekerjaan baru bagi perusahaan yaitu menerima karyawan baru sebagai penggantinya dan mempertahankan karyawan yang masih ada agar tidak berhenti bekerja. Perputaran karyawan adalah perbandingan masuk keluarnya karyawan pada suatu perusahaan (Hasibuan, 2001). Pemberhentian berdasarkan keinginan karyawan terjadi karena kurang mendapat kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan seperti balas jasanya rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana lingkungan kerja yang kurang baik, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya (Hasibuan, 2001).

Istilah *turnover* sendiri berasal dari kamus Inggris Indonesia, yang berarti pergantian (Echols dan Shadily, 2014). Menurut Robbins (2003), *turnover* didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*unvoluntary*) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lainnya. *Turnover intention* (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Indriantoro dan Suwandi, 2002). Berdasarkan beberapa definisi tentang *turnover intention* yang dikemukakan oleh beberapa tokoh dari tahun ke tahun memiliki makna yang sama yaitu keinginan dari karyawan untuk berpindah pekerjaan. *Turnover intention* mengalami perbedaan definisi seiring dengan adanya tokoh lainnya yang mengkaji lebih dalam lagi tentang *turnover intention*. Para tokoh ini bukan menghilangkan definisi dari tokoh lainnya tetapi menambah definisi yang sudah ada. Beberapa definisi yang sudah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan yang sangat jelas bahwa keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan hanya sebatas keinginannya saja dan belum dilakukan secara nyata serta keinginan itu muncul karena seseorang merasa ada pekerjaan lain yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan sekarang yang sedang dijalankan. Dalam penelitian ini, definisi *turnover intention* yang dipakai adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan atau organisasi dengan tujuan ingin memperoleh pekerjaan yang lebih baik.

b. Teori *Turnover Intention*

Tidak ada organisasi yang bisa berhasil tanpa komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya atau karyawannya. Teori *turnover intention* karyawan membantu memahami bagaimana keinginan karyawan yang hendak keluar dari pekerjaannya dan hal yang mempengaruhi keinginan tersebut. Terdapat beberapa teori *turnover intention* karyawan diantaranya :

(1) Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi memberikan penjelasan tentang proses bagaimana menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson, *et. all.* 2008). Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan mengenai cara-cara menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang akan dihubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku. Teori atribusi itu sendiri yang menentukan apakah faktor internal atau eksternal, maka akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu (Robbins dan Judge, 2007). Penyebab perilaku dikenal sebagai *dispositional attributions* dan *situational attributions* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. *Situational attributions* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

(2) Teori *Intense Turnover* Menurut Robbins

Menurut Robbins (2003), *turnover* merupakan suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lainnya. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari dan tidak dapat dihindari. Sifat dapat dihindari timbul karena masalah upah yang lebih baik, pimpinan, dan alternatif tempat kerja yang lebih baik. Sifat yang tidak dapat dihindari terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan pemberhentian hubungan kerja (PHK) keadaan karyawan yang sifatnya di bawah kontrol bagi karyawan yang mengalaminya. Menurut Robbins (2003), ada tiga level karakteristik yang menyebabkan seorang karyawan melakukan perilaku *turnover*, yaitu karakteristik level organisasi, kelompok, dan individu. Pada ketiga level karakteristik tersebut, pada dasarnya diperkuat dengan adanya ketersediaan alternatif pekerjaan lain sehingga mendorong karyawan untuk memutuskan keluar dari perusahaan.

(3) Teori Pembentukan Tingkah Laku

Fishbein dan Ajzen (1975) dalam Kartono (2002) mengajukan teori tentang pembentukan tingkah laku untuk menjelaskan tentang

intention turnover. Teori ini berdasarkan pada hubungan timbal balik antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), dan intens (*intention*) individu. Keyakinan dikategorikan sebagai aspek kognitif yang melibatkan pengetahuan, pendapat, dan pandangan individu terhadap objek. *Turnover intention* itu sendiri merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai (Kartono, 2017). Lum *et al* (1998) dalam Kartono (2017) menyatakan bahwa dimensi *turnover intention* yaitu *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan), dan *thinking of quit* (memikirkan keluar).

Pada penelitian ini teori yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* adalah teori pembentukan tingkah laku. Indikator *intention to quit* (niat untuk keluar) yaitu keinginan karyawan untuk mangkir dan ketepatan waktu karyawan untuk hadir bekerja. Indikator *job search* (pencarian pekerjaan) yaitu mencari tambahan penghasilan dan mencari alternatif pekerjaan lainnya. Indikator *thinking of quit* (memikirkan keluar) yaitu keputusan untuk tetap bekerja atau berhenti dari perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* beraneka ragam sesuai dengan pendapat tokoh-tokoh yang mengemukakannya, namun

setiap faktor yang dikemukakan saling berkaitan satu sama lainnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Isyandi (2004), antara lain adalah tingkat kompensasi, lingkungan tempat karyawan bekerja, motivasi, kesejahteraan, kepuasan kerja, stres kerja, dan frustrasi. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2001), faktor penyebab terjadinya *turnover intention* adalah tingkat kompensasi, lingkungan kerja, kenyamanan dalam bekerja, motivasi, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja. Kemudian menurut Mangkunegara (2004), faktor yang mempengaruhi *turnover intention* ada beberapa faktor yaitu tingkat kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, kenyamanan, stres kerja, kesejahteraan, komunikasi, dan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu :

- a) *Organizational level characteristics*, terdiri dari lima bagian yaitu struktur organisasi, *job design*, stres kerja, *reward and pension plans*, dan *performance evaluation system*.
- b) *Group level characteristic*, terdiri dari dua bagian yaitu kelompok demografik dan *group cohesiveness*.
- c) *Individual level characteristics* terdiri dari lima bagian yaitu usia, masa kerja, status material, kepuasan kerja dan *personality-job fit*.

Dalam penelitian ini akan menggunakan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang telah diuraikan sebelumnya.

Faktor-faktor yang akan digunakan adalah kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Dipilihnya faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan pembahasan yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian. Pengukuran variabel kepribadian (X_1) menggunakan teori Kreitner dan Kinicki, motivasi (X_2) menggunakan teori Abraham Maslow, kepuasan kerja (X_3) menggunakan teori dua faktor, komitmen organisasional (X_4) menggunakan teori Allen dan Meyer, dan *turnover intention* (Y) menggunakan teori pembentukan tingkah laku, kemudian yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data pada kelima variabel adalah dengan menggunakan skala likert.

3. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumberdaya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar organisasi dapat tetap mempertahankan eksistensinya (siagian, 2005). Karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian (Jackson dan Mathis, 2006). Robbins (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seseorang pegawai mengemukakan karakteristik

biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dalam organisasi. Pada penelitian ini karakter yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel karakteristik individu terhadap *turnover intention* adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja.

4. Kepribadian

Menurut Kartono, (2017) kepribadian merupakan keseluruhan dari kombinasi yang menggambarkan karakteristik dan watak yang menyebabkan manusia secara alamiah bersifat unik dan berbeda antara satu dengan yang lainnya, dimana perbedaan kepribadian antara masing-masing individu berimplikasi terhadap perilaku individu yang ditampilkannya ketika berinteraksi dalam lingkungan, dalam berbagai situasi dan situasi yang kurang mendukung bagi individu tersebut. Robbins dan Judge (2007) yang mengemukakan bahwa kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dan hereditasi atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman. Penjelasan lain mengenai konsep kepribadian merupakan kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang dapat memberikan identitas bagi seorang individu (Kreitner dan Kinicki, 2010).

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, kepribadian merupakan karakteristik unik dan bersifat dinamis bagi karyawan untuk penyesuaian terhadap lingkungannya. Menurut Kartono (2017), kepribadian bisa

mempengaruhi proses interpretasi karyawan pada lingkungan organisasinya. Kepribadian dapat diukur menggunakan pengidentifikasian lima tipe kepribadian dan untuk mengusulkan bahwa adanya kesesuaian antara tipe kepribadian dengan lingkungan pekerjaan sehingga dapat menentukan kepuasan dalam bekerja dan *turnover*. Dimensi dari kepribadian dalam model *the big five model* merupakan dasar dari semua dimensi lain (Kreitner dan Kinicki, 2010). Adapun dimensi tersebut adalah sebagai berikut

- (1) Ekstraversi (*Extraversion*).
- (2) Mudah akur atau ramah (*Agreeableness*).
- (3) Mendengarkan kata hati (*Conscientiousness*).
- (4) Stabilitas emosi (*Emotional stability*).
- (5) Keterbukaan terhadap pengalaman (*Openness to experience*).

Pada penelitian ini dimensi yang digunakan untuk variabel kepribadian menggunakan teori Kreitner dan Kinicki (2010) yaitu ekstraversi (*extraversion*), mudah akur atau ramah (*agreeableness*), mendengarkan kata hati (*conscientiousness*), stabilitas emosi (*emotional stability*), dan keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*). Adapun indikator ekstraversi (*extraversion*) adalah mudah bergaul, banyak bicara, mudah bersosialisasi, dan tegas. Indikator mudah akur atau ramah (*agreeableness*) yaitu mudah percaya, bersifat baik, kooperatif, dan berhati lembut. Indikator mendengarkan kata hati (*conscientiousness*) yaitu dapat diandalkan, bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian, gigih. Indikator stabilitas emosi (*emotional stability*) yaitu tenang, aman, dan

tidak mudah khawatir. Selanjutnya, indikator keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) adalah intelektual, imajinatif, memiliki rasa ingin tahu, dan berfikiran luas.

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2010). Menurut Martoyo (2000) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Hasibuan (2010), menyebutkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2014).

b. Teori Motivasi

Tidak ada organisasi yang bisa berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan antara manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Terdapat beberapa teori motivasi diantaranya :

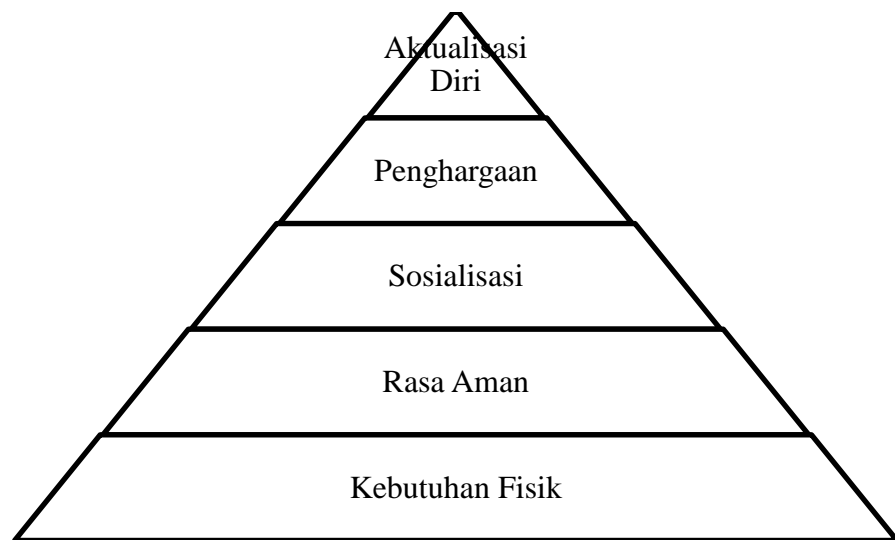
(1) Teori Kebutuhan Maslow

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Para manajer tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan yang terdiri dari (Mangkunegara, 2004):

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- e) Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu (Mangkunegara, 2004).

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada Gambar 2



Gambar 1. Hierarki kebutuhan Maslow (Mangkunegara, 2004)

(2) Teori Motivasi McClelland

Mc Clelland dalam Mangkunegara (2004) dalam studinya mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- a) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah

kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- b) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

(3) Teori ERG

Clayton Alderfer dalam Siagian (2005) berpendapat bahwa tiga dasar kebutuhan yang dikenal dengan teori ERG, yaitu :

- a. *Existence need* (eksistensi), kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs* (keterhubungan), yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs* (pertumbuhan), kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Menurut Mangkunegara (2004) daftar kebutuhan dari Alferder tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow yang dapat digambarkan sebagai berikut

- a) Teori ERG kurang menekankan pada susunan hierarki. Pegawai dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan dapat menggambarkan peningkatan pada kebutuhan yang lebih tinggi.
- b) Perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukkan regresi dengan penambahan pada tingkat yang lebih rendah.

Pada penelitian ini teori yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah teori Abraham Maslow. Indikator kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan makan dan minum, serta kebutuhan tempat tinggal. Indikator kebutuhan rasa aman yaitu keamanan karyawan saat bekerja serta ketersediaan peralatan kerja. Indikator kebutuhan sosial yaitu penilaian karyawan saat berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan sikap atasan terhadap hasil kerja karyawan. Indikator kebutuhan penghargaan diri yaitu penghargaan atas prestasi kerja, dihormati oleh rekan kerja, dan posisi pekerjaan. Indikator kebutuhan aktualisasi diri mencakup peningkatan kemampuan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan, dan promosi yang diberikan perusahaan.

6. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2004). Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada yang lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja. Beberapa teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Teori Keseimbangan

Teori keseimbangan dikembangkan oleh Adam. Adapun beberapa komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity in equity* (Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara, 2004). *Input* (pendapatan) adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jumlah jam kerja. *Outcome* (hasil) adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, dan kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. *Comparison person* (perbandingan orang) adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. *Equity-in-equity* (saham dalam saham) adalah teori yang menyatakan seorang pegawai dalam organisasi merasa puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas, tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *overcompensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*)

2) Teori Perbedaan

Teori ini menjelaskan bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke dalam Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut akan puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, semakin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan suatu hal yang berbeda. Menurut teori ini, terdapat dua faktor yang dapat menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi

dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan rekan kerja, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, pekerjaan, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2004).

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja karyawan akan diukur menggunakan teori dua faktor dalam Mangkunegara (2004) karena teori ini mampu menunjukkan penyebab kepuasan dan ketidakpuasan karyawan. Dimensi yang digunakan yaitu hubungan dengan pengawas, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan, dorongan berprestasi, dan upah. Indikator hubungan dengan pengawas berupa kompetensi atasan, sikap atasan terhadap bawahan, dan penilaian karyawan mengenai hubungannya dengan atasan. Indikator hubungan dengan rekan kerja berupa penilaian karyawan terhadap rekan kerja dan kesediaan rekan kerja untuk membantu dalam hal pekerjaan. Indikator dari pekerjaan adalah penilaian karyawan akan pekerjaannya. Indikator dari dorongan berprestasi adalah penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Indikator dari upah adalah pemberian upah yang sesuai dan tepat waktu serta kenaikan gaji secara berkala.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron dalam Sayekti (2011) menyatakan bahwa terdapat tiga cara yang dapat dilakukan dalam pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

a) *Rating scales* dan kuesioner

Cara ini merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum, dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Penggunaan metode ini yaitu orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

b) *Critical incidents*

Pada metode ini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama kaitannya dengan kepuasan mereka (puas/tidak puas).

c) *Interview*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Pertanyaan diajukan secara langsung dan bertanya dengan hati-hati menggunakan kuesioner terstruktur serta mencatat jawaban secara sistematis.

7. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins (2003) memandang komitmen organisasional merupakan salah satu sikap kerja, karena merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi sebagai tempat seseorang bekerja.

Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap

organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasional merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Penjelasan lain mengenai komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan suatu organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2010). Hal tersebut merupakan sikap kerja yang penting karena individu yang berkomitmen diharapkan mampu menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di sebuah organisasi. Sutrisno (2014), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Berdasarkan uraian sebelumnya oleh para ahli mengenai komitmen organisasional maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan karyawan terhadap organisasi yang dimilikinya. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasinya, keterlibatan sungguh-sungguh dalam pekerjaan, dan loyal terhadap organisasinya.

Komitmen organisasional memiliki dimensi seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer dalam Kreitner dan Kinicki (2010) yang terbagi menjadi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, namun masing-masing komponen tetap saling terkait satu sama lain.

(1) Komitmen afektif (*affective commitment*).

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

(2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya.

(3) Komitmen normatif (*Normative commitment*).

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

Berdasarkan uraian di atas, setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda terhadap organisasinya tergantung pada komitmen organisasional yang dimiliki. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar afektif memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi, karena kesediaan dan keinginan sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar *continuance* cenderung menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga karyawan tersebut akan terus melakukan usaha sesuai dengan keuntungan yang didapatkan dari organisasi tersebut. Sementara itu, karyawan dengan dasar komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh mana perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban atau moral pada karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi.

Pada penelitian ini dimensi yang digunakan pada variabel komitmen organisasional menggunakan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer dalam Kreitner dan Kinicki (2010) adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Adapun indikator komitmen afektif adalah perasaan karyawan untuk menghabiskan kariernya pada organisasi, kesadaran karyawan akan masalah yang dihadapi organisasi, pemikiran karyawan untuk bergabung dengan organisasi lain, kekeluargaan pada organisasi, ketergantungan karyawan secara emosi pada organisasi, dan arti organisasi bagi karyawan. Indikator komitmen berkelanjutan adalah kesulitan karyawan untuk meninggalkan organisasi, akibat yang ditimbulkan begitu karyawan meninggalkan organisasi, alasan tetap tinggal pada organisasi, pertimbangan untuk keluar dari organisasi, konsekuensi meninggalkan organisasi, dan alasan karyawan melanjutkan bekerja pada organisasi. Kemudian untuk indikator komitmen normatif adalah kewajiban karyawan pada pekerjaannya, penilaian karyawan terhadap dirinya ketika meninggalkan organisasi dan mendapat keuntungan, perasaan bersalah karyawan ketika meninggalkan organisasi, loyalitas karyawan, kewajiban karyawan pada orang di dalam organisasi, dan hutang karyawan terhadap organisasi.

8. Keterkaitan Antar Variabel

Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan masalah bagi sebuah organisasi perusahaan yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi tersebut. Memprediksi penyebab *turnover* dapat dilihat dengan *turnover*

intention atau perilaku sikap kecenderungan karyawan dalam kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri dengan sukarela. Terdapat banyak faktor penyebab dari *turnover intention* satu diantaranya yaitu kepribadian pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartono (2017) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Sutanto dan Gunawan (2013) mengatakan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja maupun variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Robbins (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan Hakim (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT XYZ di Kabupaten Tangerang. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2010). Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2003). Individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuannya. Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. Kajian penelitian terdahulu diperlukan sebagai bahan referensi bagi peneliti untuk menjadi pembanding dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, untuk mempermudah dalam pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data.

Ringkasan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Wahyuni, Zaika, dan Anwar (2014).	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis deskriptif 2. Analisis statistik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor internal yang secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah komitmen 0,577 dan hubungan karyawan dengan atasan 0,224 (47,2%). 2. Faktor eksternal yang secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah gaji 0,244 dan insentif 0,240 serta sikap atasan 0,185 (67,4%). 3. Faktor paling dominan yang mempengaruhi adanya <i>turnover intention</i> karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah faktor eksternal 1,005 (54,5%)
2.	Handaru dan Muna (2012).	Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Pada Divisi PT Jamsostek.	Analisis deskriptif dan eksplanatif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya indikasi ketidakpuasan karyawan atas gaji dan kurangnya komitmen karyawan terhadap PT Jamsostek pusat. 2. Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> di setiap divisi pada PT Jamsostek pusat. 3. Secara empiris memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> di setiap divisi pada PT Jamsostek pusat. 4. Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> di setiap divisi pada PT Jamsostek pusat.

Lanjutan Tabel 3.

3.	Sutanto dan Gunawan (2013).	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan <i>Turnover Intention</i> .	Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	Secara simultan kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y) dan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap <i>turnover intention</i> . Selain itu secara parsial variabel kepuasan kerja maupun variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4.	Prawitasari (2016).	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT Mandiri Tunas <i>Finance</i> Bengkulu.	Metode deskriptif kualitatif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> di PT mandiri Tunas <i>Finance</i> Bengkulu. 2. Keterikatan terhadap organisasi dan kepuasan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> di PT Mandiri Tunas <i>Finance</i> Bengkulu. 3. Budaya perusahaan yang kurang membuat nyaman para karyawan dapat membuat <i>turnover intention</i> pada PT Mandiri Tunas <i>Finance</i> Bengkulu akan terjadi.
5.	Ramasari dan Wahyuningtyas (2014).	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan <i>Outsourcing</i> Kisel Di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat.	Analisis faktor.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 67,43%, variabel kepuasan kerja sebesar 69,35%, variabel stres kerja sebesar 69,64%, dan variabel pengembangan karir sebesar 70,35%. Ini membuktikan bahwa pengembangan karir dalam Kisel sudah masuk dalam kategori yang baik.

Lanjutan Tabel 3.

				<ol style="list-style-type: none"> 2. Hasil Uji MSA membuktikan bahwa faktor yang membentuk <i>turnover intention</i> karyawan <i>outsourcing</i> Kisel di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir. 3. Berdasarkan tabel <i>communalities</i> membuktikan bahwa faktor yang paling dominan pada <i>turnover intention</i> karyawan <i>outsourcing</i> Kisel di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat yaitu kepuasan kerja dan stres kerja. Total <i>communalities</i> kepuasan kerja sebesar 95,6%, sedangkan total <i>communalities</i> stres kerja sebesar 95,1%.
6.	Sidharta dan Margaretha (2011).	Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan <i>Garment</i> Di Cimahi.	Analisis deskriptif statistik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. 2. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap <i>turnover intention</i>. 3. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i>. Hal tersebut menunjukkan konsistensi komitmen organisasi dalam memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.
7.	Hakim (2016).	Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> dan Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i>	Analisis statistik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ di Kabupaten Tangerang.

Lanjutan Tabel 3.

8.	Saputri, Ariani, dan Suarka (2017).	Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i> Di Love F Hotel By <i>Fashiontv</i> Kuta-Bali.	1. Analisis kuantitatif dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial.	1. Secara umum faktor penyebab <i>turnover intention</i> di Love f Hotel by <i>fashiontv</i> terdapat 9 faktor yang terbentuk yaitu: usia dengan kriteria 3,75 (setuju), lama bekerja dengan kriteria 3,28 (cukup), tingkat pendidikan dengan kriteria 3,62 (setuju), keikatan terhadap organisasi dengan kriteria 3,14 (cukup), kepuasan kerja dengan kriteria 3,35 (cukup), budaya perusahaan dengan kriteria 3,92 (setuju), karakteristik individu dengan kriteria 2,73 (cukup), lingkungan kerja dengan kriteria 3,36 (cukup), dan organisasi dengan kriteria 3,29 (cukup) 2. Faktor dominan <i>turnover intention</i> di Love f Hotel by <i>fashiontv</i> ialah faktor keikatan terhadap organisasi dengan nilai <i>eigenvalue</i> 6.399.
9.	Iemalia, Widyaningrum, dan Rahmasari (2017).	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bagian Sales Di PT. Gading Murni Surabaya.	Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	1. variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Gading Murni. 2. Variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 3. Variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 4. Variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

Lanjutan Tabel 3.

10. Yani dan Putri (2017).	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis kuantitatif dengan statistik deskriptif 2. Metode analisis koefisien jalur 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 3. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. 4. Kepribadian berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. 5. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dalam mengintervensi kepemimpinan transformasional terhadap <i>turnover intention</i>. 6. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dalam mengintervensi kepribadian terhadap <i>turnover intention</i>.
----------------------------	--	---	---

C. Kerangka Pemikiran

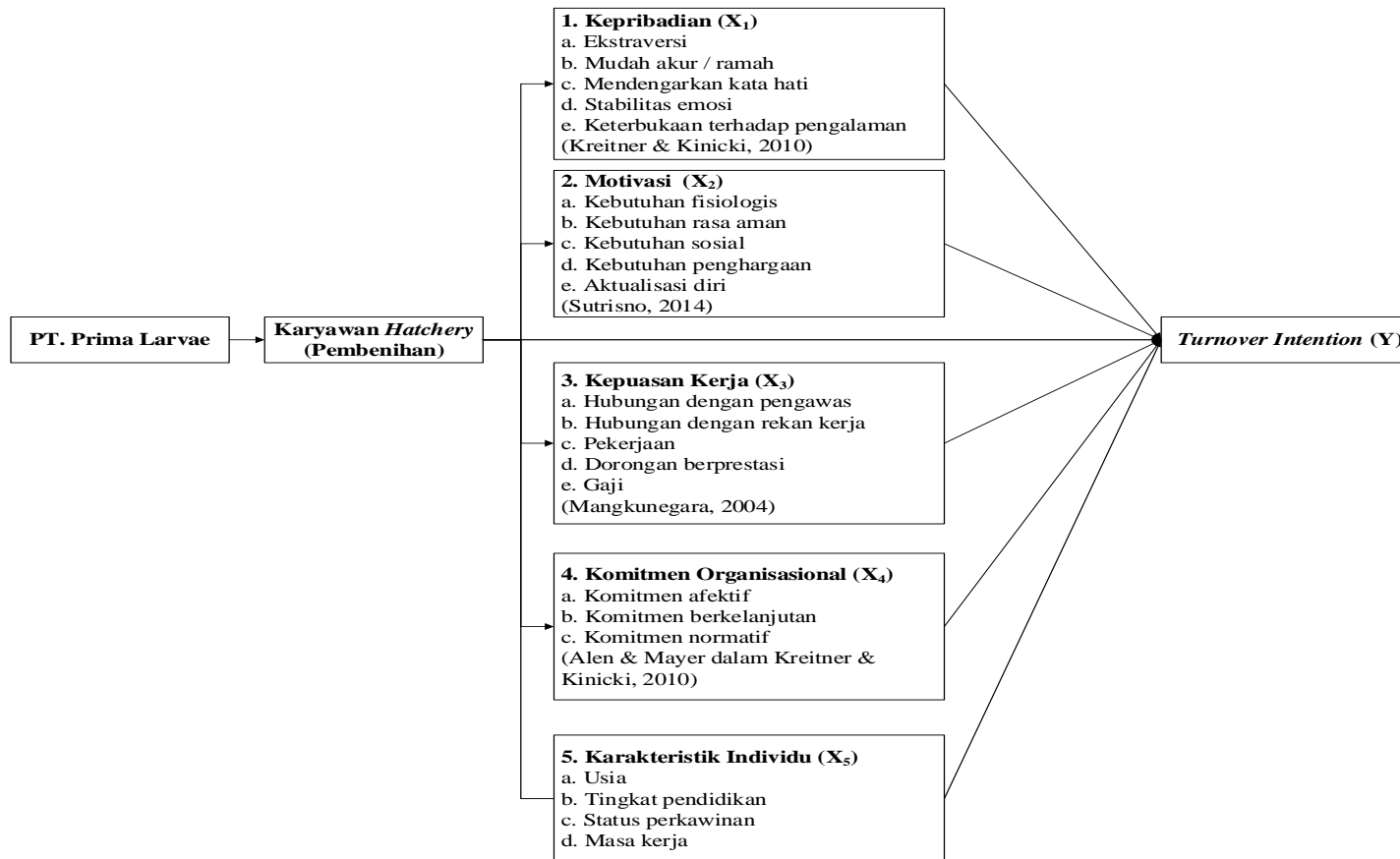
PT Prima Larvae merupakan salah satu perusahaan agribisnis yang bergerak di bidang pembenihan udang. Setiap perusahaan memiliki misi demi mencapai tujuan yang diinginkan, dan pada proses pencapaian tujuannya, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memadai, berkualitas, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan begitu pula dengan PT Prima Larvae. Bagian pembenihan (*hatchery*) merupakan salah satu bagian yang paling penting karena memiliki peranan untuk memproduksi benih udang yang berkualitas dengan proses produksi yang berlangsung setiap harinya. Oleh karena itu karyawan yang bekerja pada bagian pembenihan harus tetap mempertahankan kualitas kerjanya dan hubungan baik dengan perusahaan agar produksi tetap berjalan baik. *Turnover intention* mempengaruhi keefektifan organisasi, *turnover* yang tinggi berakibat pada meningkatnya biaya investasi pada sumber daya manusia (SDM), serta dapat menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas perusahaan.

Tingkat *turnover* yang cenderung tinggi diidentifikasi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain karakteristik individu, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang kurang dari karyawannya. Adanya kesesuaian antara tipe kepribadian dengan lingkungan pekerjaan dapat menentukan kepuasan dalam bekerja dan *turnover*. Karyawan yang termotivasi akan terus berkerja dan melakukan yang terbaik, yang artinya mempertahankan diri untuk tetap bekerja pada perusahaannya. Karakteristik

individu masing-masing karyawan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan. Komitmen organisasional juga sangat mempengaruhi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan dengan mengungkapkan perhatiannya terhadap perusahaan sehingga komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Adapun dimensi yang digunakan pada variabel *turnover intention* yaitu *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan), dan *thinking of quit* (memikirkan keluar). Pada variabel karakteristik individu, karakter yang digunakan adalah usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja. Pada variabel kepribadian dimensi yang digunakan yaitu ekstraversi (*extraversion*), mudah akur atau ramah (*agreeableness*), mendengarkan kata hati (*conscientiousness*), stabilitas emosi (*emotional stability*), dan keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*). Pada variabel motivasi dimensi yang digunakan adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pada variabel kepuasan kerja dimensi yang digunakan yaitu hubungan dengan pengawas, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan, dorongan berprestasi, dan upah. Kemudian pada komitmen organisasional dimensi yang digunakan yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Secara sederhana gambaran bagan alur yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT Prima Larvae dapat dilihat pada Gambar 3



Gambar 2. Bagan alur faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae.

III. METODE PENELITIAN

A. Metode, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode sensus, karena melibatkan seluruh karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae. Menurut Arikunto (2004), apabila subjek penelitian kurang dari 100 (seratus) unit atau orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Arikunto (2004) menyatakan penelitian sensus adalah penelitian yang mengambil keseluruhan sampel dari suatu populasi dengan pengamatan dan wawancara langsung menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah disiapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di PT Prima Larvae yang berlokasi di Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa PT Prima Larvae merupakan salah satu perusahaan agribisnis cukup besar yang mengalami masalah penurunan produksi selama dua tahun terakhir dan peningkatan *turnover intention* selama tiga tahun terakhir. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Oktober dan November 2018.

B. Konsep Dasar dan Definisi Operasional

Konsep dasar dan definisi operasional mencakup semua pengertian dan petunjuk mengenai masing-masing variabel yang diteliti dan dijabarkan kedalam indikator-indikator tertentu yang dapat diukur untuk memperoleh data yang dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian dan yang berhubungan dengan penelitian.

Pada penelitian ini variabel-variabel yang diteliti adalah kepribadian (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), komitmen organisasional (X_4), dan karakteristik individu (X_5) serta *turnover intention* (Y). Definisi operasional dalam penelitian ini mencakup :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter-karakter yang dimiliki oleh masing-masing individu. Pada penelitian ini karakter yang digunakan adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status marital, dan masa kerja.

- a) Usia adalah suatu tahapan perkembangan individu, yang senantiasa mengalami pertumbuhan dan perkembangan dalam satuan waktu.
- b) Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan yang telah ditetapkan oleh lembaga terkait.
- c) Status perkawinan adalah ikatan sosial antar pribadi yang membentuk hubungan kekerabatan dan diresmikan dengan pernikahan.
- d) Masa kerja adalah lamanya jangka waktu seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

2. Kepribadian

Kepribadian merupakan karakteristik unik dan bersifat dinamis bagi karyawan untuk penyesuaian terhadap lingkungannya. Variabel kepribadian pada penelitian ini diukur dengan dimensi yang digunakan dalam model *the big five model* yaitu ekstrasversi (*extraversion*), mudah akur atau ramah (*agreeableness*), mendengarkan kata hati (*conscientiousness*), stabilitas emosi (*emotional stability*), dan keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*).

- a) Ekstrasversi (*extraversion*) adalah tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Adapun indikator ekstrasversi (*extraversion*) adalah mudah bergaul, banyak bicara, mudah bersosialisasi, dan tegas.
- b) Mudah akur atau ramah (*agreeableness*) yaitu kecenderungan seorang individu untuk tunduk kepada orang lain. Indikator mudah akur atau ramah (*agreeableness*) yaitu mudah percaya, bersifat baik, kooperatif, dan berhati lembut.
- c) Mendengarkan kata hati (*conscientiousness*) yaitu ukuran dari keandalan atau kemampuan seseorang. Indikator mendengarkan kata hati (*conscientiousness*) yaitu dapat diandalkan, bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian, gigih.
- d) Stabilitas emosi (*emotional stability*) yaitu kemampuan seseorang untuk bertahan terhadap tekanan atau stress. Indikator stabilitas emosi (*emotional stability*) yaitu tenang, aman, dan tidak mudah khawatir.
- e) Keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) merupakan minat individu dan kekaguman terhadap hal baru. Indikator keterbukaan

terhadap pengalaman (*openness to experience*) adalah intelektual, imajinatif, memiliki rasa ingin tahu, dan berfikiran luas.

3. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan oleh manajer kepada karyawan untuk bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini dinilai menggunakan teori Maslow dengan lima dimensinya yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri.

- a) Kebutuhan fisiologis adalah pemenuhan kebutuhan karyawan untuk makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal. Indikator kebutuhan fisiologis adalah terpenuhinya kebutuhan makan dan minum serta kebutuhan tempat tinggal.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu pemenuhan kebutuhan karyawan akan keselamatan dan perlindungan dari ancaman bahaya dan kerugian fisik, fasilitas kesehatan dalam perusahaan, jaminan kesehatan dan keamanan saat bekerja di lingkungan perusahaan. Indikator kebutuhan rasa aman yaitu keamanan karyawan saat bekerja serta ketersediaan peralatan kerja karyawan.
- c) Kebutuhan sosial, yaitu pemenuhan kebutuhan karyawan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dengan teman kerja, ikut serta dalam kegiatan- kegiatan perusahaan dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai oleh teman kerja. Indikator kebutuhan sosial yaitu penilaian

karyawan saat berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan sikap atasan terhadap hasil kerja karyawan.

- d) Kebutuhan akan penghargaan diri, yaitu pemenuhan kebutuhan karyawan untuk dihormati oleh teman kerja, mendapat penghargaan jika berprestasi, kenaikan jabatan, dan kebebasan mengutarakan pendapat. Indikator dari kebutuhan yaitu mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja, dihormati oleh rekan kerja, dan posisi pekerjaan.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu pemenuhan kebutuhan karyawan untuk menggunakan kemampuan, ambisi, dan potensi optimal, seperti mendapat prestasi kerja yang sangat memuaskan, menggunakan seluruh kemampuan dalam bekerja, dapat menyelesaikan masalah dengan baik, dan mendapatkan jenjang karier puncak. Indikator dari kebutuhan aktualisasi diri yaitu peningkatan kemampuan kerja, promosi yang diberikan perusahaan dan prestasi kerja yang dihasilkan.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan dimensi yang digunakan yaitu hubungan dengan pengawas, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan, dorongan berprestasi, dan kesempatan berkembang.

- a) Hubungan dengan pengawas yaitu kepuasan akan atasan langsung termasuk didalamnya pengarahan, masukan, dan pengawasan dari atasan. Indikatornya berupa kompetensi atasan, sikap atasan terhadap bawahan, dan penilaian karyawan mengenai hubungannya dengan atasan.

- b) Hubungan dengan rekan kerja yaitu kepuasan akan teman kerja dimana seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan teman kerja. Indikatornya berupa kesediaan rekan kerja untuk membantu dalam hal pekerjaan dan penilaian karyawan terhadap rekan kerja.
- c) Pekerjaan yaitu kepuasan akan jenis pekerjaan yang dilakukan yaitu karakteristik dari pekerjaan itu sendiri. Adapun indikator dari pekerjaan adalah penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.
- d) Dorongan berprestasi yaitu kepuasan akan penghargaan karena pencapaian yang baik dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan. Adapun indikator dari dorongan berprestasi adalah balasan atas kinerja yang baik dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.
- e) Gaji adalah upah yang diterima karyawan setelah melaksanakan pekerjaannya, yaitu sejauh mana gaji yang diterima memberi kepuasan bagi karyawan. Adapun indikator dari gaji yaitu kesesuaian upah, ketepatan waktu pemberian gaji, dan kenaikan gaji secara berkala.

5. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan keyakinan karyawan terhadap organisasi yang dimilikinya. Variabel komitmen organisasional menggunakan adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

- a) Komitmen afektif merupakan perasaan emosional karyawan terhadap organisasinya yang yakin akan nilai-nilai di dalam organisasi. Adapun

indikator komitmen afektif, adalah perasaan karyawan untuk menghabiskan kariernya pada organisasi, kesadaran karyawan akan masalah yang dihadapi organisasi, pemikiran karyawan untuk bergabung dengan organisasi lain, kekeluargaan pada organisasi, ketergantungan karyawan secara emosi pada organisasi, dan arti organisasi bagi karyawan.

- b) Komitmen berkelanjutan adalah karyawan yang memikirkan nilai ekonomi yang didapatkan dari perusahaan dibandingkan ketika meninggalkan perusahaan. Indikatornya adalah kesulitan karyawan untuk meninggalkan organisasi, akibat yang ditimbulkan begitu karyawan meninggalkan organisasi, alasan tetap tinggal pada organisasi, pertimbangan untuk keluar dari organisasi, alternatif yang tersedia ketika meninggalkan organisasi, dan pengorbanan pribadi yang dibutuhkan untuk tetap bekerja pada organisasi.
- c) Komitmen normatif adalah karyawan yang merasa wajib untuk tetap bertahan di perusahaan karena perasaan moralnya. Indikator komitmen normatif adalah kewajiban karyawan pada pekerjaannya, penilaian karyawan terhadap keuntungan yang didapat ketika meninggalkan organisasi, perasaan bersalah karyawan ketika meninggalkan organisasi, loyalitas karyawan, kewajiban karyawan pada orang di dalam organisasi, dan hutang karyawan terhadap organisasi.

6. *Turnover Intention*

Turnover intention mencerminkan keinginan karyawan untuk pindah atau berhenti dari pekerjaannya. Hanya sebatas keinginan belum dinyatakan dalam bentuk perilaku untuk keluar dari perusahaan. Variabel *turnover intention* dalam penelitian ini menggunakan dimensi *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan), dan *thinking of quit* (memikirkan keluar).

a) *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Intention to quit mencerminkan karyawan yang berniat untuk keluar atau berhenti dari perusahaan. Adapun indikator yang digunakan adalah keinginan karyawan untuk mangkir dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja.

b) *Job search* (pencarian pekerjaan)

Job search (pencarian pekerjaan) mencerminkan karyawan yang ingin mencari pekerjaan lain. Adapun indikator yang digunakan adalah mencari tambahan penghasilan dan mencari alternatif pekerjaan lainnya.

c) *Thinking of quit* (memikirkan keluar)

Thinking of quit (memikirkan keluar) mencerminkan karyawan yang memikirkan tindakannya sebelum mengambil sikap untuk keluar dari perusahaan atau dari pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan adalah keputusan untuk tetap bekerja atau berhenti dari perusahaan.

C. Unit Analisis dan Responden

Unit analisis pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di bagian *hatchery* yang mencakup 61 orang karyawan. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada bagian *hatchery*.

D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1) Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) (Indriantoro dan Supomo, 2002). Data primer pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dan didapatkan dari wawancara terhadap karyawan PT Prima Larvae yaitu data karakteristik individu, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2002). Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari perusahaan yaitu data jumlah karyawan, jumlah karyawan yang mengundurkan diri, dan jumlah produksi benur.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini untuk variabel karakteristik individu, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention* adalah wawancara. Pada penelitian ini wawancara dilakukan oleh peneliti dengan karyawan *hatchery* pada PT Prima

Larvae menggunakan kuesioner yang telah disiapkan. Mengukur kuesioner atau alat ukur yang baik dapat dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Pengukuran indikator untuk variabel kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention* dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu teknik pemberian skor pada masing-masing pernyataan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pengukuran validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Ghozali (2006) menyatakan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima

Mencari r hitung dapat menggunakan rumus sebagai berikut

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r	= Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
n	= Banyaknya koresponden
X	= Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
Y	= Skor total yang diperoleh dari seluruh item
$\sum X$	= Jumlah Skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah Skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat masing-masing Y

Menurut Azwar (2012) mencari nilai validitas dapat dilakukan menggunakan program komputer. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 dimana r hitung dapat dilihat pada tabel korelasi. Nilai validitas dapat dikatakan baik apabila nilai *corrected item total correlation* atau nilai korelasi butir dengan total butir lebih dari 0,2. Apabila nilai korelasi butir dengan total butir sudah lebih dari 0,2 maka butir-butir tersebut dikatakan valid. Berdasarkan pengujian yang dilakukan maka diperoleh hasil uji validitas dari masing-masing variabel yang dapat dilihat pada bagian berikut

(a) Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel *turnover intention*

Item Pertanyaan	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's alpha if item deleted	Keterangan
Pertanyaan no 1	0,691	0,737	valid
Pertanyaan no 2	0,507	0,797	valid
Pertanyaan no 3	0,604	0,769	valid
Pertanyaan no 4	0,601	0,767	valid
Pertanyaan no 5	0,577	0,774	valid

Uji validitas dilakukan pada lima butir pertanyaan yang hasilnya kemudian digunakan untuk melihat tingkat *turnover intention* karyawan hatchery PT Prima Larvae. Pada Tabel 4 hasil tersebut memperlihatkan

bahwa dari lima butir pertanyaan nilai korelasi sudah di atas 0,2 dan r hitung $>$ r tabel (0,361) dengan taraf signifikansi lima persen, sehingga dapat disimpulkan kelima butir pertanyaan tersebut sudah valid.

(b) Variabel Kepribadian

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel kepribadian

Item Pertanyaan	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's alpha if item deleted	Keterangan
Pertanyaan no 1	0,652	0,913	valid
Pertanyaan no 2	0,730	0,911	valid
Pertanyaan no 3	0,766	0,910	valid
Pertanyaan no 4	0,684	0,912	valid
Pertanyaan no 5	0,778	0,909	valid
Pertanyaan no 6	0,573	0,915	valid
Pertanyaan no 7	0,655	0,913	valid
Pertanyaan no 8	0,737	0,910	valid
Pertanyaan no 9	0,604	0,914	valid
Pertanyaan no 10	0,580	0,915	valid
Pertanyaan no 11	0,460	0,917	valid
Pertanyaan no 12	0,638	0,913	valid
Pertanyaan no 12	0,614	0,914	valid
Pertanyaan no 14	0,638	0,913	valid
Pertanyaan no 15	0,445	0,917	valid
Pertanyaan no 16	0,433	0,918	valid
Pertanyaan no 17	0,213	0,923	valid
Pertanyaan no 18	0,549	0,915	valid
Pertanyaan no 19	0,344	0,920	valid

Uji validitas dilakukan pada 19 butir pertanyaan yang hasilnya kemudian digunakan untuk melihat tingkat kepribadian karyawan *hatchery* PT Prima Larvae. Pada Tabel 5 hasil tersebut memperlihatkan bahwa dari 19 butir pertanyaan nilai korelasi sudah di atas 0,2 dan r hitung $>$ r tabel (0,361) dengan taraf signifikansi lima persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa 19 butir pertanyaan tersebut sudah valid.

(c) Variabel Motivasi

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel motivasi

Item Pertanyaan	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's alpha if item deleted	Keterangan
Pertanyaan no 1	0,344	0,799	valid
Pertanyaan no 2	0,449	0,796	valid
Pertanyaan no 3	0,549	0,781	valid
Pertanyaan no 4	0,578	0,788	valid
Pertanyaan no 5	0,314	0,801	valid
Pertanyaan no 6	0,771	0,754	valid
Pertanyaan no 7	0,549	0,780	valid
Pertanyaan no 8	0,386	0,796	valid
Pertanyaan no 9	0,465	0,790	valid
Pertanyaan no 10	0,308	0,802	valid
Pertanyaan no 11	0,350	0,799	valid
Pertanyaan no 12	0,446	0,791	valid

Uji validitas dilakukan pada 12 butir pertanyaan yang hasilnya kemudian digunakan untuk melihat tingkat motivasi karyawan *hatchery* PT Prima Larvae. Pada Tabel 6 hasil tersebut memperlihatkan bahwa dari 12 butir pertanyaan nilai korelasi sudah di atas 0,2 dan r hitung $> r$ tabel (0,361) dengan taraf signifikansi lima persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa 12 butir pertanyaan tersebut sudah valid.

(d) Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Item Pertanyaan	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's alpha if item deleted	Keterangan
Pertanyaan no 1	0,493	0,932	valid
Pertanyaan no 2	0,782	0,920	valid
Pertanyaan no 3	0,676	0,925	valid
Pertanyaan no 4	0,816	0,921	valid
Pertanyaan no 5	0,838	0,917	valid
Pertanyaan no 6	0,687	0,924	valid
Pertanyaan no 7	0,703	0,923	valid
Pertanyaan no 8	0,669	0,924	valid
Pertanyaan no 9	0,730	0,922	valid
Pertanyaan no 10	0,633	0,927	valid
Pertanyaan no 11	0,808	0,918	valid
Pertanyaan no 12	0,656	0,925	valid

Uji validitas dilakukan pada 12 butir pertanyaan yang hasilnya kemudian digunakan untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan *hatchery* PT Prima Larvae. Pada Tabel 7 hasil tersebut memperlihatkan bahwa dari 12 butir pertanyaan nilai korelasi sudah di atas 0,2 dan r hitung $>$ r tabel (0,361) dengan taraf signifikansi lima persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa 12 butir pertanyaan tersebut sudah valid.

(e) Variabel Komitmen Organisasional

Tabel 8. Hasil uji validitas variabel komitmen organisasional

Item Pertanyaan	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's alpha if item deleted	Keterangan
Pertanyaan no 1	0,352	0,930	valid
Pertanyaan no 2	0,562	0,926	valid
Pertanyaan no 3	0,762	0,922	valid
Pertanyaan no 4	0,750	0,922	valid
Pertanyaan no 5	0,843	0,920	valid
Pertanyaan no 6	0,586	0,926	valid
Pertanyaan no 7	0,519	0,927	valid
Pertanyaan no 8	0,629	0,925	valid
Pertanyaan no 9	0,621	0,925	valid
Pertanyaan no 10	0,655	0,924	valid
Pertanyaan no 11	0,462	0,929	valid
Pertanyaan no 12	0,454	0,928	valid
Pertanyaan no 13	0,564	0,926	valid
Pertanyaan no 14	0,483	0,928	valid
Pertanyaan no 15	0,820	0,920	valid
Pertanyaan no 16	0,653	0,925	valid
Pertanyaan no 17	0,825	0,920	valid
Pertanyaan no 18	0,683	0,924	valid

Uji validitas dilakukan pada 18 butir pertanyaan yang hasilnya kemudian digunakan untuk melihat tingkat komitmen organisasional karyawan *hatchery* PT Prima Larvae. Pada Tabel 8 hasil tersebut memperlihatkan bahwa dari 18 butir pertanyaan nilai korelasi sudah di atas 0,2 dan r hitung $>$ r tabel (0,361) dengan taraf signifikansi lima persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa 18 butir pertanyaan tersebut sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeted measure* atau pengukuran berulang yaitu seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas dapat menunjukkan keadaan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas *instrument*
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
 V_1^2 = Varian total

Untuk mengukur reliabel tidaknya alat ukur maka dibandingkan antara koefisien alfa (r_{11}) dengan r_{tabel} , dan kaidah keputusan adalah :

- a. Jika $r_{11} > r_{tabel}$, maka *instrument* penelitian reliabel.
- b. Jika $r_{11} < r_{tabel}$, maka *instrument* penelitian tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas kuesioner menggunakan alat bantu dengan program SPSS 20 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil perhitungan uji reliabilitas kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i>	0,807	reliabel
2	Kepribadian	0,919	reliabel
3	Motivasi	0,804	reliabel
4	Kepuasan Kerja :	0,805	reliabel
5	Komitmen Organisasional	0,929	reliabel

Pada Tabel 9, dapat dilihat bahwa uji reliabilitas yang telah dilakukan dan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari ketentuan minimal *Cronbach's Alpha* yaitu 0,60. Uji reliabilitas pada variabel *turnover intention*, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dapat disimpulkan bahwa, kelima variabel tersebut sudah reliabel atau konsisten maka dari itu dapat digunakan dalam penelitian.

E. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tingkat kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention* serta digunakan untuk mengetahui hubungan karakteristik individu dengan *turnover intention* karyawan PT Prima Larvae. Analisis verifikatif digunakan untuk melihat keterkaitan antar variabel, dengan mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi, kepuasan kerja terhadap

turnover intention karyawan PT Prima Larvae baik secara simultan maupun parsial menggunakan regresi linier berganda. Pengukuran variabel dengan menggunakan skala likert diperoleh skala pengukuran ordinal, untuk dapat diolah dengan analisis regresi linier berganda maka skala pengukuran harus ditingkatkan minimal menjadi skala interval. Peningkatan skala dari skala ordinal ke skala interval ini dilakukan untuk setiap item variabel dengan metode konversi data yaitu *method of successive interval* (MSI).

1. Metode Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi, dan sejenisnya.

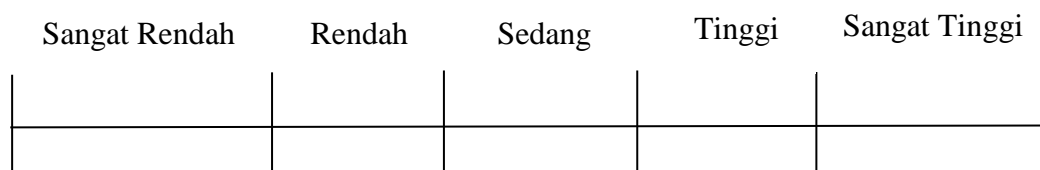
Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan, dan menggambarkan data yang ada (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini analisis deskriptif dilakukan dengan membuat kategorisasi (lima kategori) untuk mengetahui tingkat kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* karyawan. Kelas kategori dapat dibuat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$RSK = \frac{JR \times JB \times ST - (JR \times JB \times SR)}{JK}$$

Keterangan :

RSK : Rentang skor kategori
 JR : Jumlah responden
 JB : Jumlah butir pertanyaan
 ST : Skor tertinggi
 SR : Skor terendah
 JK : Jumlah kategori

Setelah rentang skor kategori diketahui, maka garis kategorisasi dapat digambarkan sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 3. Garis kategorisasi variabel

Berdasarkan Gambar 3 dapat dijelaskan mengenai kategori dari variabel kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*. Penelitian ini juga menggunakan analisis *crosstab* (tabulasi silang), untuk mengetahui hubungan karakteristik individu dengan *turnover intention*.

2. Analisis Regresi

Data penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara berada pada skala ordinal, oleh karena itu diperlukan transformasi data menjadi skala interval dengan menggunakan metode *successive interval* (MSI). Muhidin dan Abdurahman (2007), menyatakan bahwa metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Pengubahan data ordinal menjadi data interval dilakukan dengan menggunakan bantuan *microsoft excel* yang dilengkapi dengan program *MSI STAT97*. Rumus MSI yang digunakan merujuk pada teori Muhidin dan Abdurahman (2007). Data yang telah diubah, selanjutnya dapat dilakukan uji regresi linier berganda.

Pada penelitian ini uji regresi linier berganda dianalisis menggunakan program SPSS. Metode regresi linear berganda adalah analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Arikunto, 2004). Hubungan antara variabel dependen dengan independen ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_4 x_4 + e$$

Dimana	Y	= <i>Turnover intention</i>
	a	= Konstanta
	b ₁ b ₂ b ₃ b ₄	= Koefisien regresi
	x ₁	= Kepribadian
	x ₂	= Motivasi
	x ₃	= Kepuasan kerja
	x ₄	= Komitmen organisasional
	e	= Variabel eror

Agar model persamaan regresi tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik yaitu bebas dari auto korelasi, heterokedisitas dan multikolinieritas.

a. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji suatu model apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 menggunakan uji glejser dan melalui *scatter-plots*.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heterokedastisitas). Pengujian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandardized.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Suatu model regresi terdapat multikolinieritas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) >10 dan nilai *tolerance* tidak boleh lebih kecil dari 0,1 sedangkan apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2006). Pengujian multikolinieritas ini dilakukan dengan program bantuan SPSS 20.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dimaksudkan untuk menguji atau memeriksa apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Terdapat dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan, yaitu:

a. Uji F (Pengujian secara keseluruhan/simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut

$$\frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / N - k}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi
 N = Banyaknya populasi
 K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Uji F dilakukan guna mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi α penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut

- 1) Apabila $\alpha < 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.
- 2) Apabila $\alpha > 0,1$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

b. Uji t (Pengujian secara tunggal/parsial)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$T = \frac{rs \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah data
rs = Koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis

$H_0 : ts < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

$H_1 : ts > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Kriteria keputusannya adalah :

- 1) Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 3) Taraf signifikan=5 %

Derajat kebebasan (df) = n- 3

c. Uji hipotesis dan pembuatan kesimpulan

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan secara simultan dan secara parsial sebelumnya melalui statistik uji F dan uji t, yang selanjutnya dilihat nilai pengaruh masing-masing variabel, maka dapat dilakukan penarikan kesimpulan apakah terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung.

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

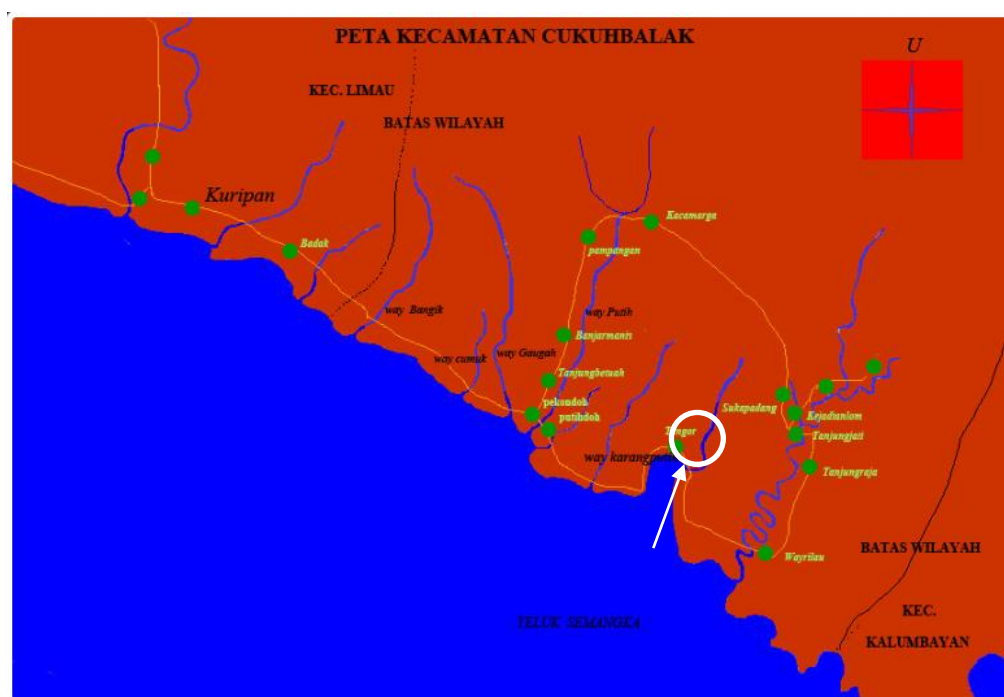
A. Sejarah Singkat Perusahaan

Perseroan Terbatas (PT) Prima Larvae adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembenihan udang, berdiri sejak tahun 2005 dan mulai beroperasi pada tahun 2007. PT Prima Larvae memiliki wilayah pemasaran cukup luas yang mencakup Sumatera, Jawa Barat, Jawa Timur, dan Bali. No. IUP (Izin Usaha Perdagangan) yang dimiliki perusahaan adalah 503/004/SIUP/XXI/2007.

PT Prima Larvae didirikan atas dasar pertimbangan bahwa Indonesia memiliki potensi yang cukup besar di bidang perikanan terutama komoditas udang. Sebagai perusahaan pembenihan udang, perusahaan ingin memberikan jaminan agar komoditas perikanan khususnya benih udang yang bermutu tinggi dan bebas penyakit ikan karantina dengan menerapkan jaminan mutu perikanan melalui sistem CKIB (Cara Karantina Ikan yang Baik). Bahan baku yang digunakan adalah induk udang yang diperoleh dari *NBC Prima Aquatic* milik PT. Prima Larvae dan juga induk impor yang berasal dari New Zealand. Produk akhir yang dihasilkan berupa benih udang (benur) vanamei dengan usia post larva 10 yang memiliki ukuran panjang delapan mm.

B. Lokasi Perusahaan

PT Prima Larvae terletak di Pekon Tengor Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung. Lokasi perusahaan berada di Pantai Tengor yang berbatasan langsung dengan Teluk Selat Sunda. Jarak perusahaan dari Kecamatan Cukuh Balak \pm 8 km. Jarak perusahaan dari pusat Kota Bandar Lampung \pm 60 km. Lokasi PT Prima Larvae disajikan pada Gambar 4



Gambar 4. Peta lokasi pembenihan PT. Prima Larvae

C. Kedudukan, Fungsi dan Peranan Perusahaan

Kedudukan PT. Prima Larvae sebagai salah satu industri di Indonesia yang memproduksi komoditas perikanan yaitu usaha pembenihan udang skala nasional, fungsinya sebagai penyedia (*supplier*) yang menghasilkan benih udang bagi perusahaan pembudidayaan udang. Peranan perusahaan ini adalah memproduksi benih udang yang berkualitas, aman, bermutu, serta dapat

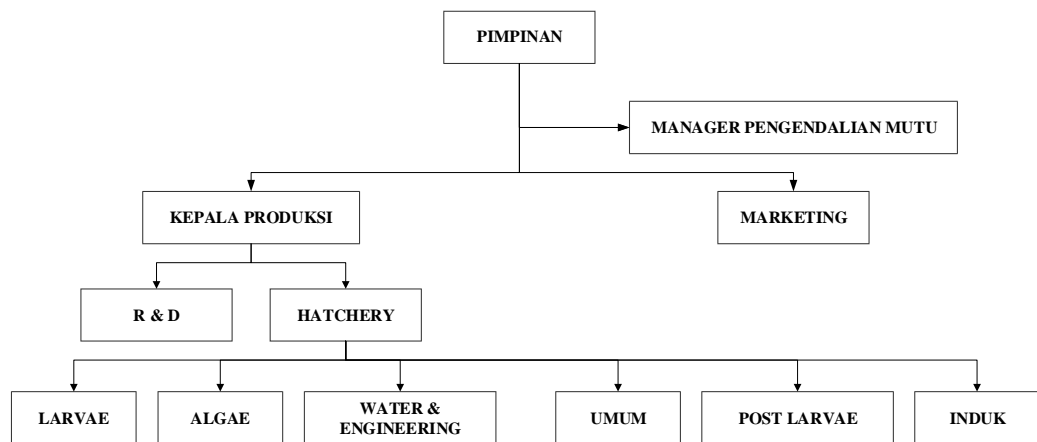
dikonsumsi bagi konsumen dan membuka lapangan kerja yang membantu pemerintah dalam mengurangi masalah pengangguran.

D. Visi, Misi dan Moto Perusahaan

Visi dan Misi PT. Prima Larvae yaitu menjadi penghasil benih udang yang bermutu tinggi dan bebas dari hama penyakit. Moto perusahaan adalah "*Biosecurity and Quality*".

E. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan yang menggambarkan tiap bagian atau posisi yang ada pada suatu organisasi maupun perusahaan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi akan tampak jelas dan lebih tegas apabila dituangkan dalam bagan organisasi yang akan memberikan pengertian lebih mudah mengenai tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Struktur organisasi PT. Prima Larvae ditetapkan dengan tujuan untuk mengatur alur komunikasi dalam perusahaan agar lebih jelas dan terorganisasi dengan baik. Struktur organisasi ditetapkan berdasarkan surat direktur utama tentang pembentukan struktur organisasi dan uraian tugasnya. Struktur organisasi berbentuk vertikal ke bawah atau garis tugas dan wewenang pimpinan tertinggi dapat mengalir secara langsung pada bagan yang ada dibawahnya, akan tetapi setiap pekerjaan atau karyawan yang ada pada unit-unit organisasi akan menerima tugas dan petunjuk langsung dari masing-masing unit (Hasibuan, 2010). Struktur organisasi PT. Prima Larvae tertera pada Gambar 5.



Keterangan:

————— = Garis Komando

Gambar 5. Struktur organisasi PT. Prima Larvae

Berdasarkan Gambar 5 dapat diketahui bahwa hubungan antara atasan dan bawahan ada yang bersifat langsung dan tidak bersifat langsung. Bagian *hatchery* terdiri dari enam divisi yaitu divisi *larvae*, *algae*, *water and engineering*, umum, post *larvae*, dan divisi induk sedangkan divisi *research and development* tidak termasuk dalam bagian *hatchery*. Setiap divisi terdiri dari kepala divisi, asisten kepala, dan staff yang bekerja sesuai bidang kerja. Gambar 5 menunjukkan bahwa pemegang kekuasaan tertinggi pada PT Prima Larvae merupakan pimpinan perusahaan. Adapun uraian tugas dari masing-masing jabatan sebagai berikut

1) Kepala produksi

- a) Memiliki tanggung jawab menyeluruh untuk memastikan bahwa kebutuhan pelanggan terpenuhi.
- b) Bertanggung jawab atas penyediaan sumber daya.

- 2) Manajer pengendalian mutu
 - a) Merencanakan dan mengevaluasi jalannya proses produksi.
 - b) Bertanggung jawab untuk memastikan kesesuaian dan keefektivan pemeliharaan dan penerapan cara pembenihan ikan yang baik (CPIB) secara konsisten.
 - c) Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua masalah mutu sepenuhnya dikomunikasikan, terdokumentasi, dan terkendali.
 - d) Bertanggung jawab untuk memastikan pemeliharaan dan penerapan SNI pembenihan dan CPIB.
 - e) Bertanggung jawab merencanakan kegiatan produksi sesuai permintaan pelanggan.
- 3) Marketing
 - a) Bertanggung jawab untuk mendistribusikan dan mempromosikan benur.
 - b) Bertanggung jawab untuk menangani keluhan pelanggan.
 - c) Mendokumentasikan seluruh kegiatan pendistribusian benur.
- 4) Pelaksana
 - a) Bertanggung jawab untuk selalu mematuhi persyaratan SNI pembenihan dan CPIB.
 - b) Bertanggung jawab melaksanakan dan melaporkan seluruh kegiatan produksi yang dilakukan kepada atasan.

F. Ketenagakerjaan

Karyawan PT Prima Larvae sebanyak 114 orang terdiri dari karyawan tetap, karyawan borongan, dan karyawan harian lepas (sipil). Karyawan tetap adalah karyawan yang telah diterima oleh perusahaan dan diberikan surat

pengangkatan sebagai karyawan tetap oleh perusahaan yang terdiri dari 102 orang. Karyawan borongan adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan berdasarkan volume pekerjaan atau satuan hasil kerja yang terdiri dari sepuluh orang. Karyawan borongan bekerja dalam pembangunan sarana dan prasarana di perusahaan sehingga hanya bekerja dalam kurun waktu tertentu dan sewaktu-waktu akan berakhir ketika pembangunan telah selesai. Karyawan harian lepas hanya dibutuhkan ketika melakukan kegiatan pencucian pasir sehingga membutuhkan tenaga karyawan tambahan sebanyak dua orang.

Karyawan tetap PT Prima Larvae terbagi ke dalam dua bagian yaitu *hatchery* dan *research and development*. Pada bagian *hatchery* terdapat enam divisi yaitu divisi larvae, algae, *water and engineering*, umum, post larvae, induk, dan. Pada enam divisi yang termasuk ke dalam bagian *hatchery* terdapat 61 karyawan tetap, sedangkan pada bagian *research and development* terdapat 41 karyawan tetap. Jumlah karyawan pada masing-masing divisi dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Jumlah karyawan *hatchery* setiap divisi pada PT. Prima Larvae

No.	Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Umum	5	8,20
2.	<i>Water and engineering</i>	11	18,03
3.	Algae	6	9,84
4.	Induk	16	26,23
5.	Larvae	23	37,70
6.	Post Larvae	4	6,56
Total		61	100

Sumber : PT. Prima Larvae, 2017 (tidak dipublikasikan)

Pada PT Prima Larvae masing-masing divisi memiliki tujuan dan ruang lingkup dalam melaksanakan kegiatannya. Adapun uraian tujuan dan ruang lingkupnya adalah sebagai berikut

1) Divisi *water and engineering*

- a) Menyediakan sarana elektrik yang cukup dalam pelaksanaan produksi.
- b) Mencegah dan menghindari kegagalan produksi yang disebabkan oleh sarana listrik yang tidak maksimal.
- c) Menyiapkan air laut yang berkualitas (bebas dari bakteri atau organisme patogen yang dapat menghambat proses produksi)
- d) Perawatan dan pengoperasian mesin genset.
- e) Perawatan semua alat-alat produksi yang berkaitan dengan sarana listrik.
- f) Penyedotan air laut.
- g) Pengozonan air laut.
- h) Resirkulasi dan distribusi air laut.
- i) Desinfeksi jalur pipa air laut.

2) Divisi induk

- a) Menghasilkan induk yang berkualitas (produktif).
- b) Memberi nutrisi yang cukup pada induk untuk mendapatkan produktivitas (jumlah telur) yang maksimal.
- c) Menghasilkan naupli yang berkualitas sehingga bisa membantu perkembangan larvae yang sesuai standar.
- d) Mengontrol kondisi dan kualitas yang optimal untuk menjaga kualitas induk.

- e) Mencegah masuknya organisme patogen yang dapat merusak kualitas induk, telur, dan naupli.
 - f) Aklimasi kedatangan induk.
 - g) Pemeliharaan di *tank* maturasi (pemberian pakan).
 - h) Ablasi, sampling induk matang telur, *hatching*, dan *spawning*.
 - i) Pengecekan kualitas air.
- 3) Divisi larvae
- a) Menghasilkan bibit benur yang baik dan berkualitas.
 - b) Memberi nutrisi (pakan alami dan buatan) yang sesuai dengan pertumbuhan larvae.
 - c) Mengontrol kondisi dan kualitas air yang optimal untuk perkembangan larvae.
 - d) Mencegah masuknya organisme patogen yang dapat menghambat perkembangan larvae.
 - e) Penebaran naupli.
 - f) Pemberian pakan buatan, pakan alami, dan artemia.
 - g) Pengecekan kualitas air.
 - h) Pengendalian hama dan penyakit.
- 4) Divisi Post Larvae
- a) Menghasilkan benur yang berkualitas.
 - b) Memberikan nutrisi pada benur yang sesuai dengan pertumbuhan larvae.
 - c) Mengontrol kondisi dan kualitas air yang optimal untuk perkembangan larvae.

- d) Mencegah masuknya organisme patogen yang dapat menghambat perkembangan larvae.
 - e) Menjaga kualitas benur sampai di kolam pembesaran.
 - f) Meningkatkan *survival rate* di kolam pembesaran.
 - g) Pemberian pakan.
 - h) Pengecekan kualitas air.
 - i) Pengecekan kesehatan larvae.
 - j) Penanganan benur pada saat panen.
 - k) Pengemasan benur.
 - l) Pengiriman benur.
- 5) Divisi Algae
- a) Menghasilkan algae yang berkualitas.
 - b) Menghasilkan algae yang sesuai standar density.
 - c) Mengontrol kondisi dan kualitas air yang optimal untuk perkembangan algae.
 - d) Mencegah masuknya bakteri dan parasit yang bisa menghambat pertumbuhan algae.
 - e) Sebagai faktor pendukung utama untuk perkembangan larvae.
 - f) Seleksi bibit.
 - g) Pemberian nutrisi.
 - h) Pengecekan kualitas air.
 - i) Kultur algae.

6) Divisi Umum

- a) Melaksanakan pelayanan administrasi teknis.
- b) Melaksanakan urusan tata usaha.
- c) Melaksanakan urusan tata persuratan dan kearsipan.
- d) Melaksanakan urusan kepegawaian dan keprotokalan.
- e) Melaksanakan pengelolaan keuangan, penganggaran, dan penyusunan laporan keuangan.

a. Disiplin Kerja

Jumlah jam kerja karyawan PT. Prima Larvae adalah 49 jam seminggu dengan perincian delapan jam kerja/hari dari pukul 08.00 – 16.00 WIB atau dari pukul 17.00 – 07.00. Jam kerja karyawan dibedakan menjadi dua *Shift* yang diatur secara bergantian setiap harinya dengan ketentuan sebagai berikut :

- 2) *Shift* 1 pukul 08.00 – 16.00 WIB
- 3) *Shift* 2 pukul 17.00 – 07.00 WIB

Perusahaan juga memberikan waktu cuti bagi karyawan yaitu sejumlah delapan hari setiap dua bulan, cuti menikah, cuti jika orang yang tinggal serumah atau keluarga ada yang meninggal, dan juga cuti hamil.

b. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang berlaku di PT. Prima Larvae adalah sistem skala ganda yaitu upah pokok ditambah dengan segala macam tunjangan yang berhak diterima seperti tunjangan tetap yang terdiri dari tunjangan jabatan setiap enam bulan sekali, dan kenaikan gaji setiap tahunnya sesuai dengan

kebijakan perusahaan. Sistem pengupahan yang diberikan untuk karyawan borongan yang adalah sistem upah murni yaitu berdasarkan volume kerja atau satuan hasil kerja yang didapat dan diberikan setiap satu minggu sekali, sedangkan untuk karyawan harian lepas sistem upahan setiap hari.

c. Kesejahteraan

PT Prima Larvae memberikan beberapa program kesejahteraan bagi karyawannya. Beberapa jenis kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan adalah ekonomis, fasilitas, maupun pelayanan. Kesejahteraan ekonomis yang diberikan perusahaan berupa uang pensiun, uang transportasi, tunjangan hari raya, bonus, uang duka, dan pakaian dinas. Kesejahteraan fasilitas yang diberikan perusahaan adalah tempat tinggal, tempat ibadah, kantin, olahraga, cuti dan juga izin. Selanjutnya kesejahteraan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan adalah asuransi kesehatan. Kesejahteraan yang diberikan perusahaan dapat dinikmati oleh karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae Kabupaten Tanggamus, maka dapat disimpulkan bahwa:

- (1) Karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae memiliki tingkat motivasi, dan tingkat *turnover intention* yang termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan tingkat kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang namun cenderung rendah dan tingkat kepribadian sedang cenderung tinggi, serta tingkat komitmen organisasional termasuk dalam kategori rendah.
- (2) Makin tua dan makin lama masa kerja karyawan, keinginan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* cenderung semakin kecil.
- (3) Secara bersama-sama kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan secara parsial hanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae Kabupaten Tanggamus, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

- (1) Bagi PT Prima Larvae guna mengurangi atau bahkan menghindari tingginya *turnover intention* karyawan yang tidak diinginkan hendaknya perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap permasalahan kepuasan kerja dan melakukan upaya peningkatan komitmen organisasional karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengembangkan nilai-nilai organisasi, loyalitas, kepercayaan terhadap organisasi, misalnya dengan memberikan pelatihan, membuat jenjang karir yang jelas, dan sistem imbalan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan lebih meningkat.
- (2) Hasil penelitian mendapatkan nilai sisa *Adjusted R-Squared* yang cukup besar, dimana 39,1 persen dalam model belum dijelaskan oleh variabel yang dimasukkan ke dalam penelitian, sehingga masih dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Oleh karena itu disarankan bagi peneliti lain, hendaknya dilakukan penelitian sejenis dengan menggunakan variabel-variabel lain selain variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini seperti stress kerja, *job insecurity*, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, S., I.K. Rahyuda dan P.S Priartini. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Keluar Pada Asisten Kursus Metode Kumon Di Bali dan Lombok, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana: Volume 5 Nomor 9*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali
- Arikunto, S. 2004. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Bandung.
- Azwar, S. 2012. *Reabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Bank Indonesia. 2017. *Kajian Ekonomi Regional*. www.bi.go.id (diakses tanggal 30 Oktober 2017, pukul 13.00)
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Echols, J.M dan H. Shadily. 2014. *Kamus Inggris-Indonesia*. Gramedia. Jakarta
- Ghozali, I. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich dan J.H. Donnelly. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Erlangga. Jakarta
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Hakim, F. 2016. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan *Outsourcing*, *Dinamika UMT: Volume 1 Nomor 2*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Tangerang.
- Handaru, A.W dan N. Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi PT Jamsostek, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia: Volume 3 Nomor 1*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Jakarta
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prehallindo. Jakarta.

- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Iemalia, M.S., M.E. Widyaningrum., dan A. Rahmasari. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian *Sales* Di PT. Gading Murni Surabaya, *Jurnal Manajemen Branchmark: Volume 3 Nomor 3*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara. Surabaya.
- Indriantoro dan Suwandi. 2002. *Peran Budaya Organisasi Terhadap Intense Turnover*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout: Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish. Yogyakarta
- Kartono, K. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Bandung.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2010. *Organizational Behavior, Ninth Edition*. McGraw Hill Company. New York.
- Lusiati, A dan S. Supriyanto. 2013. Dampak Faktor Individu, Faktor Pekerjaan dan Faktor Organisasi Pada Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover* Perawat, *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia: Volume 1 Nomor 2*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga. Surabaya
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Posdakarya. Bandung
- Mantra, I.B. 2004. *Demografi Umum*. Penerbit Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF-Yogyakarta. Yogyakarta
- Muhidin, S.A. dan M. Abdurahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Prawitasari, A. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Mandiri Tunas *Finance* Bengkulu, *Ekombis Review*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu. Bengkulu

- Ramasari, P.F dan R. Wahyuningtyas. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* Kisel di PT Telkomsel Regional Jawa Barat, *E-Proceeding of Management: Volume 1 Nomor 3*. Program studi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika. Bandung
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta
- Robbins S.P, dan T.A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ruky, A. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Sayekti, W.D., E.T. Sule, M. Kusman dan Hilmiana. 2011. *Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kinerja*. UNPAD Press. Bandung
- Siagian, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buki Aksara. Jakarta
- Saputri, D.F., N.M. Ariani dan F.M. Suarka. 2017. Faktor-Faktor Penyebab *Turnover Intention* Di Love F Hotel By Fashion TV Kuta-Bali, *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas: Volume 1 Nomor 2*. DIV Pariwisata Fakultas Pariwisata Universitas Udayana. Bali
- Sidharta, N dan M. Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan *Garment* Di Cimahi, *Jurnal manajemen: Volume 10 Nomor 2*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Manaratha. Bandung.
- Soepono, D.N dan V.A. Srimulyani. 2015. Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun, *Jurnal Manajemen Indonesia: Volume 15 Nomor 1*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun. Madiun
- Sutanto, E.M.S dan C. Gunawan. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Turnover Intention*, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis: Volume 4 Nomor 1*. Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta

- Valensia, M., M. Kusumo., dan E.W. Kartika. 2013. Analisa Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator di Restoran “X” Surabaya, *Jurnal Hospitality dan Manajemen: Volume 2 Nomor 2*. Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra. Surabaya
- Wahyuni, A.S., Y. Zaika dan R. Anwar. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi, *Jurnal Rekayasa Sipil: Volume 8 Nomor 2*. Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Brawijaya. Malang
- Yani, A.S. dan E.N. Putri. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepribadian Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*, *Jurnal Online Internasional dan Nasional Universitas 17 Agustus 1945: Volume 4 Nomor 1*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta
- Yaqin, M.A. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan KJPP Toha, Okky, Heru dan Rekan Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen: Volume 1 Nomor 2*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Surabaya
- Yuda, I.B.D.P dan I. K. Ardana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express, *E-Jurnal Manajemen Unud: Volume 6 Nomor 10*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali