FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURN OVER INTENTION* PADA KARYAWAN BANK BUMN DI PROVINSI LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh
Putri Sihotang

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BANK BUMN DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh
Putri Sihotang

Tingginya *turnover intention* menjadi masalah serius bagi perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh, hubungan rekan kerja, gaji, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung?. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.

Penelitian ini termasuk kedalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank BUMN di Provinsi Lampung, yaitu Bank BNI, Bank BRI, Bank BTN, dan Bank Mandiri dengan jumlah sampel 111 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung. lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung, gaji tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.

Kata Kunci: Hubungan Rekan Kerja, Gaji, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*.

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING TURN OVER INTENTION IN EMPLOYEES OF BUMN BANKS IN LAMPUNG PROVINCE

By
Putri Sihotang

The high turnover intention becomes a serious problem for the company, even some personnel managers' experience frustration when they find out that the recruitment process that has succeeded in capturing trustworthy and qualified staff in the end turns out to be in vain because the newly recruited staff has chosen jobs in other companies. The problem in this study is whether there is an influence, employee co-worker relations, employee salaries, work environment, job satisfaction and organizational commitment to the turnover intention of employees BUMN Bank in Lampung Province?. The purpose of this study was to determine the factors influencing the turnover intention at BUMN Banks in Lampung Province.

This research is included in the design of causal research which proves a causal relationship or relationship influences and is influenced. The population in this study is all employees who work at BUMN Banks in Lampung Province, namely BNI Bank, BRI Bank, BTN Bank, and Mandiri Bank with the number of samples is 111 people. Data collection using questionnaires and data analysis using multiple linear regression analysis.

The results showed a colleague relationship do not influence the variable turnover intention on BUMN Bank employees in Lampung Province. work environment do not influence the variable turnover intention on BUMN Bank employees in Lampung Province, salary do not influence the turnover intention variable of BUMN Bank employees in Lampung Province, job satisfaction do not influence the turnover intention variable on BUMN BUMN employees in Lampung Province and commitment organization do not influence the variable turnover intention on state-owned Bank employees in Lampung Province.

Keywords: Partner Relations, Salary, Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURN OVER INTENTION* PADA KARYAWAN BANK BUMN DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

Putri Sihotang

(Skripsi)

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2019

Judul Skripsi	: **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURN OVER INTENTION* PADA KARYAWAN BANK BUMN DI PROVINSI LAMPUNG**
Nama Mahasiswa	: Putri Sihotang
NPM	: **1511011014**
Jurusan	: **Manajemen**
Fakultas	: **Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Yuningsih, S.E., M.M.
NIP. 19610326 198603 2 001

Dina Safitri, S.E., M.I.B.
NIP. 19741015 200812 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP. 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

   Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.** .....

   Sekretaris : **Dina Safitri, S.E., M.I.B.** .....

   Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **04 Desember 2019**

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Putri Sihotang
NPM	: 1511011014
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turn Over Intention* Pada Karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang telah dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan penyelesaian studi pada universitas atau institut lain.

Bandar Lampung, 10 Desember 2019

Yang menyatakan,

Putri Sihotang

NPM 1511011014

RIWAYAT HIDUP

Peneliti yang bernama Putri Sihotang dilahirkan di Sei Juragan Kecamatan Kualuh Hilir Kabupaten Labuhan Batu Utara Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 17 Agustus 1996, anak ke tujuh dari pasangan Bapak Jakosmar Sihotang dan Ibu Rosdiana Sinaga. Pendidikan yang pernah ditempuh peneliti adalah pada tahun 2008 menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri 014 Tambusai, pada tahun 2012 menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Tambusai, dan pada tahun 2015 menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 4 Bandar Lampung. Kemudian pada tahun 2015 peneliti melanjutkan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, program Sarjana pada Jurusan Manajemen melalui jalur SNMPTN di Universitas Lampung. Peneliti mengikuti program pendidikan kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Mumbang Jaya Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur selama 40 hari.

MOTTO

"*Hai pemalas, pergilah kepada semut, perhatikanlah lakunya dan jadilah bijak: biarpun tidak ada pemimpinnya, pengaturnya atau penguasanya, ia menyediakan rotinya di musim panas, dan mengumpulkan makanannya pada waktu panen.*"

(*Amsal 6:6-8*)

"Berjuang tanpa putus asa dan memetik buah manis di kemudian hari."

(Putri Sihotang)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Tuhan atas segala rahmat dan karunia yang telah dberikan. Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan karya ini kepada:

Orang tuaku tercinta, almarhum Bapakku Jakosmar Sihotang, dan Mamakku Rosdiana Sinaga. Terima kasih atas segala do'a, dukungan, dan pengorbanan yang telah diberikan kepadaku. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk almarhum Bapak dan Mamaku tercinta.

Almamaterku tercinta Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Tuhan, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***"Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung"***. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari semua pihak. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, dan sebagai Pembimbing Utama atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran, dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Penguji Utama pada ujian skripsi, atas kesediaannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Dina Safitri, S.E., M.I.B. selaku Pembimbing Pendamping atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, saran, serta kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik, atas perhatian dan bimbingannya, motivasi, serta kesabaran selama peneliti menjalani masa kuliah.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya dan membimbing peneliti selama masa kuliah.

8. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu peneliti dalam segala proses administrasi.

9. Karyawan Bank BUMN di provinsi Lampung yang telah menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah peneliti sebar.

10. Keluarga besarku tercinta terutama Mamak Rosdiana Sinaga yang senantiasa dan tak pernah lelah memberikan do'a, cinta, kasih sayang, nasihat, dan dukungan baik moril maupun materil kepada penelti hingga saat ini. Tak banyak kata-kata yang mampu mewakili besarnya rasa syukur dan terimakasih kepada keluarga besarku tercinta. Semoga Tuhan selalu memberikan rahmat serta kasih sayangnya dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.

11. Partner terbaikku Otto Firman Siagian yang sangat berperan dalam skripsi ini dan banyak sekali membantu peneliti. Terima kasih atas keikhlasannya selama ini. Semoga Tuhan membalas kebaikanmu, melindungimu, dan memudahkan segala urusanmu.

12. Abang (Jhonaryus Sihotang, Liber Dominikus Sihotang, Hermanto Sihotang, Bikston Sihotang, Kedpin Paulus Sihotang), Kakak Ipar, dan Kakak perempuanku (Posmawati Sihotang), Terimakasih telah banyak membantu, menghibur, dan menemani peneliti selama ini.

13. Partnerku dalam memasak, Anggi Siagian yang memiliki suara bagus dalam menyanyi, dan Kakak Malona Siagian/Tambunan yang pintar memasak Mie Gomak. Terimakasih telah banyak membantu, menghibur, dan menemani peneliti selama ini.

14. Adikku diperantauan, Sulastri Rotalenta Sianturi, dan Kakakku diperantauan Hotrita Sigalingging. Terimakasih atas doa, motivasi, dan kasih saying kalian. Semoga kelak kalian bisa menjadi apa yang kalian inginkan.

15. Sahabat-sahabatku Nanda Mutiara, Puja Lestari, Luthfiyyah Putri Mariska, Nurul Fitria, Daffa Noer Fadillah, Silfi Dia Antika, Mellisa Liner Situmorang, Monika Santi Sinaga, Christabella Putri Siregar, Nong Umi, Yeli Chelvia, Silvia, dan Marviana. Terima kasih telah melengkapi kekurangan peneliti, memberikan banyak pelajaran yang bermakna kepada peneliti, memberikan semangat, motivasi dan kasih sayang yang sangat luar biasa. Semoga persahabatan dan kekeluargaan kita tetap terjaga hingga akhir hayat, peneliti berdo'a agar kalian kelak menjadi insan yang bermanfaat dan selalu ada dalam lindungan Tuhan.

16. Teman-Teman satu bimbinganku Ineke Chintya Dewi, Antonius Tedy, Alfizin Arfantio, dan Aminah, Herza, dan Mario Kinho. Terimakasih telah menjadi teman diskusi, saling bertukar-pikiran, dan banyak membantu peneliti. Semoga kalian kelak menjadi orang-orang hebat dan dicintai banyak orang.

17. Teman-temanku Anisa Novita, Sri Hesti Hutasoit, Chintya Mutiara Azi, Trisna Aditya, Antonius Tedy, Susleni, Julian Tama, dan semua teman Manajemen Unila 2015 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terimakasih atas bantuan dan kebaikkannya selama masa perkuliahan.

18. Teman-teman yang berjuang bersama dalam meyelesaikan KKN Desa Mumbang Jaya Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur, Riska, Winda, Alfia, Anang, Made, dan Marshal. Terimakasih atas motivasi dan dukungannya.

19. Terima kasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

20. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta do'a kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena peneliti hanyalah manusia biasa yang mempunyai kelemahan dan kepada Tuhan peneliti mohon ampun. Akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Atas semua kebaikan dan kasih sayang yang peneliti terima hingga saat ini, semoga Tuhan membalas kebaikan kita semua.

Aamiin..

Bandar Lampung, 21 November 2019

Peneliti

Putri Sihotang

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI ..... **i**
DAFTAR TABEL ..... **iii**
DAFTAR GAMBAR ..... **iv**

I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 7
D. Kegunaan Penelitian 7

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS
A. *Turnover intention* 9
1. Definisi *Turnover Intention* 9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* 11
a. Hubungan Rekan Kerja 11
b. Gaji 14
c. Lingkungan Kerja 16
d. Kepuasan Kerja 21
e. Komitmen Organisasi 24
B. Penelitian Terdahulu 25
C. Rerangka Penelitian 27
D. Hipotesis 27

III. METODE PENELITIAN
A. Objek Penelitian 29
B. Jenis Penelitian 29
C. Sumber Data 30
D. Populasi dan Sampel 31
E. Variabel Penelitian 32
F. Operasional Variabel Penelitian 33
G. Metode Pengumpulan Data 35
H. Uji Instrumen Penelitian 37
I. Alat Analisis Data 38

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden 42
B. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 43
   1. Uji Validitas 43
   2. Uji Reliabilitas 45
   3. Uji Normalitas 47
C. Deskripsi Hasil Penelitian 48
   1. Deskripsi Jawaban Tentang Hubungan Rekan Kerja (X_1) 48
   2. Deskripsi Jawaban Tentang Lingkungan Kerja (X_2) 49
   3. Deskripsi Jawaban Tentang Gaji (X_3) 50
   4. Deskripsi Jawaban Tentang Kepuasan Kerja (X_4) 51
   5. Deskripsi Jawaban Tentang Komitmen Organisasi (X_5) 51
   6. Deskripsi Jawaban Tentang *Turnover Intention* (Y) 53
D. Analisis Kuantitatif 54
   1. Analisis Regresi Linier 54
   2. Koefisien Determinasi 60
E. Pembahasan 60
   1. Pengaruh Hubungan rekan kerja terhadap TO-I 60
   2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap TO-I 61
   3. Pengaruh Tingkat gaji terhadap TO-I 61
   4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap TO-I 61
   5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap TO-I 62

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 63
B. Saran 65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

2.1 Penelitian terdahulu 26
3.1 Definisi operasional dan Pengukuran variabel penilitian 34
4.1 Karakteristik responden 42
4.2 Hasil uji validitas 43
4.3 Hasil uji reliabilitas 45
4.4 Hasil uji normalitas 47
4.5 Kriteria analisis deskripsi 48
4.6 Deskripsi jawaban tentang hubungan rekan kerja 49
4.7 Deskripsi jawaban tentang lingkungan kerja 49
4.8 Deskripsi jawaban tentang gaji 50
4.9 Deskripsi jawaban tentang kepuasan kerja 51
4.10 Deskripsi jawaban tentang komitmen organisasi 51
4.11 Deskripsi jawaban tentang TO-I 53
4.12 Pengaruh hubungan rekan kerja terhadap TO-I 54
4.13 Pengaruh lingkungan kerja terhadap TO-I 55
4.14 Pengaruh gaji terhadap TO-I 56
4.15 Pengaruh kepuasan kerja terhadap TO-I 57
4.16 Pengaruh komitmen organisasi terhadap TO-I 58
4.17 Pengaruh hubungan rekan kerja, gaji karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap TO-I 59
4.18 Koefisien determinasi hubungan rekan kerja, gaji karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap TO-I ...60

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Kerangka pemikiran 27

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tolly (2001) mengatakan *Turnover Intention* (TO-I) adalah pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi, TO-I berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi. TO-I yang tinggi menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan serta menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian bagi karyawan. TO-I juga meningkatkan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan hingga biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan terutama pada kemajuan teknologi dalam zaman yang terus berkembang. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, salah satunya dengan memenuhi kebutuhan karyawan berupa kebutuhan material, mental, psikologis, sosial dan intelektual (Boediono, 1997).

Rivai dan Sagala (2009) mengungkapkan apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja. Banyak karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya dan memilih perusahaan lain yang diharapkan memberikannya kenyamanan dan kesejahteraan.

Tingginya TO-I menjadi masalah serius bagi perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis (1997) dalam Tolly, 2001).

TO-I dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor-faktor tersebut antara lain hubungan dengan rekan kerja. Menurut Lee, *et al.* (2011) perusahaan yang karyawannya bekerja kurang dari 1 tahun rata-rata memiliki masalah kenyamanan hubungan dengan rekan kerja, biasanya mereka memiliki hubungan yang kurang harmonis, kurang bisa beradaptasi atau memiliki komunikasi yang buruk antara sesama rekan kerja. Rekan kerja yang baik dapat membantu karyawan mengatasi tantangan kerja dan memungkinkan karyawan memberikan dedikasi untuk detail yang memengaruhi kualitas layanan, meningkatkan stabilitas kualitas layanan, dan meningkatkan pekerjaan kepuasan (Aryee, *et al*. (2006) dan Erdogan *et al*. (2007).

Faktor kedua adalah gaji, Folger dan Konovsky (1989) menunjukkan bahwa gaji secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, yang pada akhirnya, memiliki pengaruh yang signifikan pada niat TO-I. Lee, *et al.* (2011) menyebutkan karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun juga memiliki masalah dengan tingkat gaji. Gaji yang kurang memuaskan menyebabkan beberapa karyawan merasa bahwa kebutuhan hidupnya kurang terpenuhi sehingga, mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Ghiselli, *et al*. (2001) mengemukakan bahwa sebagian besar karyawan akan memilih untuk pergi ketika organisasi menurunkan gaji mereka. Levine (1993) menunjukkan bahwa karyawan dengan

gaji yang relatif lebih tinggi cenderung akan tinggal di perusahaan, dan tingkat komitmen organisasi mereka lebih tinggi.

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja, Gomes (2003) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan dan lingkungan saling terhubung menurut pola tertentu, masing-masing memiliki karakteristik dan nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia merupakan perantara hal tersebut. Kenyamanan di lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya perpindahan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bertahan di perusahaan tersebut.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* (TO-I) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki efek tidak langsung pada TO-I, Porter, *et al.* (1974) menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang lebih rentan terhadap efek faktor pribadi atau spesifik daripada komitmen organisasi, dengan demikian terdapat perubahan dalam kepuasan kerja. Lee, *et al.* (2011) juga mengungkapkan bahwa ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan pendapatannya di perusahaannya maka hal itu akan memperkecil tingkat perpindahan karyawan, tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki tingkat efisiensi kerja yang lebih tinggi. Mengenai efek langsung dari kepuasan kerja terhadap TO-I, Price (1977) menyarankan kepuasan kerja adalah variabel anteseden dari niat berpindah, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak negatif signifikan terhadap TO-I. Berdasarkan ketidakpastian dan

kemampuan untuk berubah, kepuasan kerja dianggap sebagai variabel anteseden dari komitmen organisasi.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* (TO-I) adalah komitmen organisasi. Tett dan Meyer (1993) mengkonfirmasi kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan tidak ada efek langsung terhadap TO-I. Namun, secara tidak langsung mempengaruhi niat berpindah melalui komitmen organisasi. Lee, *et al.* (2011) menunjukkan komitmen dan pekerjaan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam TO-I. Komitmen organisasi, dan kemauan untuk berkorban untuk organisasi, menjadikan karyawan lebih sulit untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Setiap perusahaan tentu akan selalu mengupayakan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, yaitu salah satunya adalah profitabilitas. Tujuan perusahaan berhasil tidak hanya dilihat dari profitabilitas tetapi juga dilihat dari banyaknya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah fenomena yang sering terjadi dalam industri perbankan (*banking industry*). Persaingan di dunia perbankan sangat kompetitif, yang disebabkan oleh semakin banyaknya jumlah bank, berbagai penawaran dan promosi yang muncul. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN terdiri dari Bank BUMN dan Perusahaan BUMN (non-bank). Bank BUMN adalah Bank Usaha Milik Negara yang merupakan bagian dan kesatuan

produksi yang bertujuan untuk memberikan jasa/layanan kepada publik, memupuk pendapatan dan menyelenggarakan kepentingan publik.

BUMN didefinisikan sebagai segala bentuk usaha dan suatu perusahaan yang dikuasai oleh negara yang bertujuan untuk membangun dan mengembangkan ekonomi nasional sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi ekonomi Indonesia dan yang lebih mengutamakan pemenuhan kebutuhan rakyat demi terciptanya suatu masyarakat adil dan makmur yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945.

Bank BUMN memiliki banyak cabang yang tersebar di Provinsi Lampung antara lain yaitu, Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Tabungan Negara (BTN), serta Bank Mandiri.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi TO-I karyawan di seluruh hotel di Taiwan yang dilakukan oleh Lee, *et al.* (2011) menjadi salah satu acuan yang digunakan dalam penelitian ini. Lee, *et al.* (2011) melakukan penelitiannya di industri perhotelan Taiwan yang menunjukkan hasil rekan kerja memiliki efek positif pada kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki efek positif pada kepuasan kerja, gaji berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaji karyawan hotel tidak signifikan mempengaruhi TO-I, dan kepuasan kerja memiliki efek positif pada komitmen organisasi.

Penelitian Lee, *et al.* (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat dijelaskan dengan kepuasan kerja, hasil juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap TO-I. hasil menunjukkan

bahwa komitmen organisasi memiliki efek negatif pada TO-I. Penelitian yang dilakukan Lee, *et al.* (2011) membuat peneliti ingin meneliti faktor mana yang paling dominan dari faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya TO-I terhadap karyawan pada perbankan di Provinsi Lampung yaitu Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Tabungan Negara (BTN), serta Bank Mandiri.

Berdasarkan uraian di atas maka dilakukan penelitian tentang, Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh hubungan rekan kerja karyawan terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung?
2. Apakah ada pengaruh gaji karyawan terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung?
5. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui apakah ada pengaruh hubungan rekan kerja karyawan terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.
2. Mengetahui apakah ada pengaruh gaji karyawan terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.
3. Mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.
4. Mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.
5. Mengetahui apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai informasi dan referensi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat memyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

2. Bagi Praktisi

   Penelitian ini dapat membantu bagi perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap TO-I pada karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis tentang materi yang diteliti, sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. *Turnover Intention*

1. Definisi *Turnover Intention*

Lee dalam Varshney (2014) menyatakan *Turnover Intention* (TO-I) adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Lacity, *et al.* (2002) dalam Bothma dan Rood (2013) mendefinisikan TO-I sebagai sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi. TO-I menurut Cotton dan Tuttle (1986) diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi. Menurut Mathis, *et al.* (2006) TO-I adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Gibson, *et al.* (2000) mengungkapkan bahwa TO-I merupakan penarikan diri secara sukarela atau tidak sukarela dari perusahaan, sedangkan McElroy, *et al.* (2001) mengatakan TO-I pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa TO-I adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Indikasi untuk melihat TO-I yaitu tingkat absensi karyawan, tingkat

kemalasan karyawan, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, peningkatan protes terhadap kebijakan atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Mobley (1986) mengungkapkan bahwa TO-I merupakan berhentinya individu dari suatu organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Terjadinya *turnover intention* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (TO-I) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Mobley, *et al.* (1978) menyebutkan faktor faktor yang mempengaruhi timbulnya TO-I adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) yang menunjukan bahwa kepuasan terhadap gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap TO-I. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khikmawati (2015) menyebutkan faktor lain yang signifikan negatif mempengaruhi TO-I adalah lingkungan kerja karyawan.

Menurut Tett dan Meyer (1993), TO-I didefinisikan sebagai sebuah keinginan secara sengaja dan sadar untuk meninggalkan organisasi dan memandang TO-I sebagai pernyataan tentang perilaku spesifik yang berhubungan dengan penarikan diri dari organisasi. TO-I menangkap dari kedua hal, yaitu persepsi individu dan pertimbangan untuk alternatif pekerjaan (Lum, *et al.* 1998).

Jackofsky, *et al.* (1987) mendefinisikan TO-I sebagai sebuah intensi perilaku yang dilakukan individu untuk keluar dari pekerjaannya dalam kurun waktu 1 tahun. Hal ini juga menggambarkan keinginan individu untuk keluar dari organisasi dan

mencari pekerjaan alternatif (Mukhlish & Salehudin, 2008). Selain itu, Bonussyeani dan Utami (2009) mendefinisikan TO-I pada karyawan sebagai tindakan untuk mencari pekerjaan alternatif sebagai bentuk dari tindakan yang disadari. TO-I juga dapat didefinisikan sebagai keputusan mental antara sebuah sikap seseorang pada pekerjaan dan keputusan untuk tinggal atau keluar dari pekerjaan. Keputusan mental ini dipandang sebagai anteseden untuk perilaku untuk pergi dari pekerjaan dengan segera (Jacobs & Roodt, 2007).

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

a. Hubungan rekan kerja

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan (Nitisemito, 1992). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Suharso dan Retnoningsih, 2005) rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan.

Segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung (Rivai, 2004). Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain

menunjukan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja (Moekijat, 2003).

Aspek penting dalam hubungan antar rekan kerja adalah keterikatan. Keterikatan tim didefinisikan sebagai tingkat dimana anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tetap bersamanya. Keterikatan yang tinggi secara normal dianggap sebagai sebuah ciri yang menarik dari tim (Daft, 2003) Semakin sering kontak dengan rekan kerja dan semakin banyak waktu diluangkan bersama, keeratan tim semakin tinggi.

Hasil dari keterikatan tim dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu moral dan produktivitas. Sebagai aturan umum, moril menjadi lebih tinggi dalam tim yang erat karena meningkatnya komunikasi di antara rekan kerja, iklim tim yang bersahabat, mempertahankan keanggotaan karena komitmen pada rekan kerja, loyalitas, dan partisipasi anggota dalam keputusan dan aktivitas tim. Keterikatan sesama rekan kerja yang tinggi memiliki pengaruh baik yang nyaris seragam pada kepuasan dan moril sesama rekan kerja (Daft, 2003).

Perhatian produktivitas pada rekan kerja secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa tim yang erat mempunyai potensi untuk produktif, tapi derajat produktivitas tergantung pada hubungan antara manajemen dan tim yang bekerja. Keterikatan sesama rekan kerja tidak mutlak mengarah pada produktivitas tim yang lebih tinggi. Tim yang sangat erat lebih produktif ketika anggota rekan kerja merasakan dukungan pihak manajemen, dan

kurang produktif ketika merasakan permusuhan dan pandangan negatif dari pihak manajemen. Hubungan antara karyawan dalam peningkatan mutu kehidupan berkarya dapat beraneka ragam (Siagian, 2002).

Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut (Yuwono dan Khajar, (2005) dalam Haryono Sudriamunawar (2006))

1) Kompetisi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Persaingan tersebut tidak dilakukan untuk saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, melainkan untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin (Nitisemito, 1992)
2) Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja.
3) Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja (Yuwono dan Khajar, 2005) semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul (Yuwono dan Khajar, 2005).
4) Suasana kekeluargaan yang ada, suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar

hubungan antara rekan kerja tetap berjalan dengan baik, saat bekerja maupun di luar pekerjaan (Nitisemito, 1992).

b. Lingkungan kerja

1) Pengertian lingkungan kerja

Gomes (2003) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan dan lingkungan saling terhubung menurut pola tertentu, masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia merupakan perantara hal tersebut.

Nitisemito (1992) mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan pekerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.

2) Jenis-jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa jenis lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti sebagai berikut:

(1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

(2) Temperatur di tempat kerja (suhu)

Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda dalam keadaan normal. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

(3) Kelembaban udara tempat kerja

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

(4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

(5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

(6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

(7) Aroma di tempat kerja.

Aroma yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, hal tersebut yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat.

(8) Tata warna tempat kerja

Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

(9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

(10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

(11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

b) Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Wursanto (2009) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Beberapa jenis lingkungan kerja non-fisik menurut Wursanto yaitu:

(1) Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan.

(2) Loyalitas karyawan

(3) Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.

c. Gaji

1) Pengertian gaji

Heneman dan Schwab (1985) dalam Sylvianasary dan Respati (2014) menjelaskan definisi kepuasan gaji sebagai tingkat persepsi dan perasaan seseorang baik secara positif atau negatif terhadap gaji yang mereka dapatkan dan dapat mempengaruhi individu tersebut dalam bekerja di suatu organisasi.

Miceli dan Lane (1991) mendefinisikan kepuasan gaji sebagai dampak positif yang dirasakan individu terhadap gaji. Hal ini berarti bahwa persepsi individu terhadap keseluruhan gaji yang diterima dari atasan berdasarkan kebutuhan dan ekspetasi yang diberikan kepada karyawan.

Singh dan Loncar (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan gaji merupakan hal utama yang berhubungan dengan atasan dan karyawan. Bagi karyawan, gaji merupakan sesuatu yang jelas dan penting dalam memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Kepuasan gaji dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Karyawan yang memiliki ketidakpuasan terhadap gaji dapat mengurangi komitmen kerja, meningkatkan angka pencurian, dan mengakibatkan terjadinya TO-I (Curral, *et al*. (2005), Greenberg (1990) Miceli, *et al*., 2000 dalam Singh & Loncar (2010)).

Penelitian dengan tegas menunjukkan bahwa ketidakpuasan gaji dapat memiliki dampak yang penting dan tidak diinginkan terhadap hasil kerja karyawan (Heneman & Judge, 2000, dalam Singh *et al*., 2010). Berlandaskan definisi-definisi tersebut, maka disimpulkan bahwa kepuasan gaji merupakan tingkat persepsi dan perasaan puas individu terhadap gaji yang diterimanya.

2) Faktor yang mempengaruhi gaji

Heneman dan Schwab (1979) dalam Faulk (2002) memodifikasi *discrepancy model* dari Lawler (1971, dalam Faulk, 2002). Heneman dan Schwab memperluas teori ketidaksesuaian dengan mengusulkan bahwa gaji dapat dipecah menjadi 4 kategori, yaitu gaji, struktur gaji, peningkatan gaji, dan tunjangan.

a) Gaji merupakan kepuasan karyawan atas jumlah gaji atau upah yang diterima. Jumlah tersebut berdasar dari rata-rata gaji individu untuk posisi tertentu atau rata-rata gaji untuk sejumlah posisi atau jabatan.
b) Struktur gaji merupakan kepuasan karyawan atas hirarki atau struktur penggajian dan pendistribusian gaji karyawan dalam suatu perusahaan
c) Peningkatan gaji merupakan kepuasan karyawan terhadap cara organisasi dalam menentukan peningkatan gaji untuk seorang karyawan berdasarkan jumlah waktu yang dimiliki karyawan tersebut dalam menghabiskan waktu dalam bekerja (*time-based systems)* atau untuk performansi atau efisiensi (*performance-based systems). Performance-based systems* meliputi sistem insentif bagi individu atau grup, sistem jasa, komisi, rencana pemotongan gaji, dan pembagian laba.
d) Tunjangan merupakan kepuasan karyawan atas gaji tidak langsung yang diberikan dalam bentuk pembayaran di luar kerja, seperti liburan, asuransi, pension, biaya hidup, pelayanan lainnya yang telah ditetapkan dan dirubah oleh organisasi berdasarkan klasifikasi pekerjaan.

d. Kepuasan kerja

1) Pengertian kepuasan kerja

Salah satu penyebab terjadinya intensi TO-I adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dilihat sebagai prediktor terkuat munculnya TO-I (Martin & Gert, 2008). Jika seorang karyawan memiliki moral yang rendah dan memiliki ketidakamanan dalam pekerjaan, maka karyawan tersebut cenderung akan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan alternatif (Loveday, 1996 dalam Shah & Jumani, 2015).

Menurut Mobley (1977), kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan TO-I pada karyawan. Karyawan yang cenderung berpikir untuk meninggalkan pekerjaan akan membuat perbandingan antara pekerjaan mereka dengan orang lain. Mereka juga mengevaluasi hal yang mereka dapatkan ketika meninggalkan pekerjaan mereka. Spector (1996) membagi kepuasan kerja dalam 4 aspek, yakni kepuasan terhadap gaji, supervisor atau rekan kerja, lingkungan pekerjaan, dan kondisi pekerjaan. Porter & Steers dan Price (1973, 1977) menjelaskan bahwa gaji berhubungan negatif dengan TO-I secara konsisten. Handoko (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak meyenangkan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Menurut Robins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Rivai dan Jauvani (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan

seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasibuan (2009: 203) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain :

a) Balas jasa yang adil dan layak
b) Penempatan yang tepat sesuai keahlian
c) Berat ringannya pekerjaan
d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
e) Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan
f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2) Teori kepuasan kerja

Menjelaskan bagaimana karyawan memperoleh kepuasan kerja dibandingkan karyawan lain yang tidak puas dengan pekerjaan mereka. Rivai (2004 : 475) menjelaskan teori kepuasan kerja meliputi :

a) Teori ketidaksesuaian

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang berdasarkan selisih antara apa yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang didapatkan seseorang. Seseorang yang merasa telah melebihi apa yang seharusnya didapatkan akan mendapatkan kepuasan yang semakin meningkat, sehingga terdapat perbedaan yang positif.

b) Teori keadilan

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung pada ada atau tidak keadilan pada suatu situasi. Situasi yang dimaksud adalah situasi dalam pekerjaan mereka. Teori keadilan memiliki komponen utama yaitu input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil aktualisasi diri. Sedangkan karyawan selalu membandingkan kepuasan yang mereka dapat dengan orang perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

c) Teori dua faktor

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu kepuasan dan ketidakpuasan. Kepuasan adalah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan.

Ketidakpuasan adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan

dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini akan membuat karyawan tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

e. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi keberadaan karyawan berkomitmen untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi, dan melibatkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan (Caught & Shadur, 2000). Itu adalah respons emosional yang dapat diukur melalui perilaku, keyakinan, dan Sikap dan dapat berkisar dari sangat rendah hingga sangat tinggi.

Meyer dan Allen (1997) telah mengidentifikasi tiga jenis komitmen organisasi: afektif, kelanjutan, dan normatif.

1) Komitmen afektif atau moral terjadi ketika individu sepenuhnya merangkul tujuan dan nilai-nilai organisasi. Mereka menjadi terlibat secara emosional dengan organisasi dan merasa bertanggung jawab secara pribadi untuk tingkat organisasi kesuksesan. Orang-orang ini biasanya menunjukkan tinggi tingkat kinerja, sikap kerja positif, dan keinginan untuk tetap bersama organisasi.
2) Komitmen kelanjutan atau kalkulatif terjadi ketika individu mendasarkan hubungan mereka dengan organisasi apa yang mereka terima sebagai imbalan atas upaya mereka dan apa akan hilang jika mereka pergi (yaitu, membayar, tunjangan, asosiasi). Orang-orang ini melakukan upaya terbaik mereka hanya saat penghargaan sesuai dengan harapan mereka.

3) Komitmen normatif terjadi ketika individu tetap ada dengan organisasi berdasarkan standar yang diharapkan dari perilaku atau norma sosial. Nilai-nilai individu ini kepatuhan, kewaspadaan, dan formalitas.
4) Saran penelitian bahwa mereka cenderung menampilkan sikap dan perilaku yang sama dengan mereka yang memiliki komitmen afektif.

Zangaro (2001) mengemukakan bahwa tipe tambahan, alienatif Komitmen, mungkin juga ada. Zangaro menulis bahwa ini terjadi ketika individu merasa mereka memiliki sedikit atau tidak ada kontrol atau dampak, dan akan melakukannya suka meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan ini biasanya menunjukkan rendah tingkat kinerja.

Meyer dan Allen (1991) merekomendasikan komitmen karyawan dipelajari dari sikap dan perilaku perspektif. Perspektif sikap berfokus pada identifikasi acara yang berkontribusi pada pengembangan komitmen. Itu perspektif perilaku berfokus pada mengidentifikasi kondisi di mana perilaku, setelah diperagakan, cenderung diulangi, bersamaan dengan perilaku efek pada perubahaan sikap.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan sebelum penelitian ini. Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait faktor-faktor dominan yang mempengaruhi TO-I karyawan berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan :

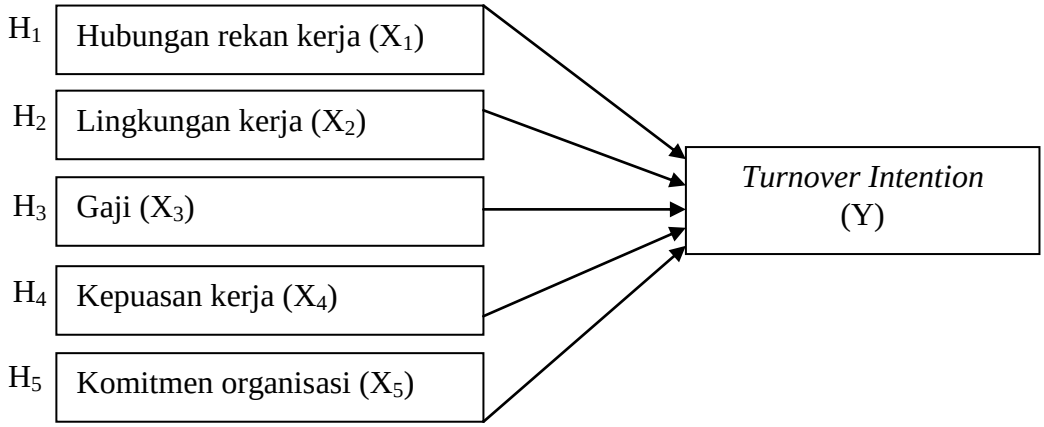
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil penelitian
1.	Lee, Chun-chang, *et al* (2010)	*A Study On Factors Affecting Turnover Intention Of Hotel Empolyees*	Hasil empiris menunjukkan hubungan rekan kerja memiliki efek positif pada kepuasan kerja, Hasil juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif pada kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi hasil juga menunjukkan bahwa gaji karyawan hotel tidak akan signifikan mempengaruhi *turnover intention*. Hasil survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif pada komitmen organisasi. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat dijelaskan dengan kepuasan kerja, hasil juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek negatif pada *turnover intention*.
2.	Muhammad Marzuki Khasan (2018)	Pengaruh Modal Psikologis Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Sikap Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Sikap kerja terbukti memediasi pengaruh modal psikologis dan spiritualitas di tempat kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Harapan menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling baik untuk variabel modal psikologis. Kehidupan batin menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling baik untuk variabel spiritualitas di tempat kerja. Sedangkan kepuasan kerja terbukti menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling baik untuk variabel sikap kerja. Karyawan dan perusahaan sebagai sebuah satu kesatuan dalam hubungan industrial harus selalu berupaya meningkatkan dan menjaga prestasi kerja, yaitu dengan mengelola dan memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhinya.

C. Rerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiono (2012) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung**.** Berdasarkan jurnal-jurnal yang dijadikan acuan penelitian, maka rerangka pemikiran yang digambarkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban atas permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan hubungan yang mungkin terjadi antara dua variabel. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah.

H_1: Ada pengaruh negatif signifikan hubungan rekan kerja terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.

H_2: Ada pengaruh negatif signifikan lingkungan kerja terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.

H_3: Ada pengaruh negatif signifikan gaji terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.

H_4: Ada pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.

H_5: Ada pengaruh negatif signifikan komitmen organisasi terhadap TO-I pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.

III. METODOLOGI PENILITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai faktor-faktor dominan yang mempengaruhi TO-I karyawan, penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada Bank BUMN di Provinsi Lampung yaitu, Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Tabungan Negara (BTN), serta Bank Mandiri.

B. Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010) ada tiga jenis riset atau penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pada informasi yang akan dicari dalam riset sumber daya manusia, yaitu:

1. Penelitian eksploratori

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian dengan tujuan utama memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen sumber daya manusia yang sebenarnya atau hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah dalam sumber daya manusia.

2. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian dengan tujuan utama menggambarkan sesuatu dan merupakan lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian kausal

Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini termasuk kedalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

C. Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari pihak pertama yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat.
b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung, seperti jumlah pegawai, tingkat penilaian prestasi, absensi, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini. Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah data primer yang

diperoleh dari karyawan yang bekerja pada Bank BUMN di Provinsi Lampung sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari *website,* internet, catatan atau dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank BUMN di Provinsi Lampung yaitu, Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Tabungan Negara (BTN), serta Bank Mandiri.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar sehingga tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlahnya secara pasti.

Apabila populasi tidak diketahui, menurut Hair *et all* dalam Supranto (2010:46) merekomendasikan ukuran sampel yang sesuai berkisar antara 100-

200 responden. Jumlah sampel minimal adalah 5 kali dari jumlah item pertanyaan yang terdapat dikuesioner. Total pertanyaan dalam penelitian ini adalah 33 pertanyaan, sehingga minimal ukuran sampel penelitian ini adalah 33 x 5 = 165 responden. Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 165 responden, namun jumlah kuesioner yang terisi sebanyak 111 kuesioner, sehingga data yang diolah sebanyak 111 kuesioner

Pengambilan sampel yang tepat adalah menggunakan teknik *sampling* untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling.* Menurut Sugiyono (2009), teknik *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja di Bank BUMN Provinsi Lampung.

E. Variabel Penelitian

Wijaya (2013) mengartikan variabel sebagai suatu yang dapat digunakan untuk membedakan atau merubah nilai, sebagai sinonim dari konstruk yang dinyatakan dengan nilai atau angka. Variabel berdasarkan hubungannya dapat dikelompokkan menjadi beberapa variabel yaitu :

1. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah hubungan rekan kerja, gaji, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi (respon) atau variabel yang nilainya tergantung oleh perubahan variabel yang lain. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah *Turnover Intention.*

F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelas dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Variabel Dependent (Y)			
Turnover Intention (Y)	Sebuah keinginan secara sengaja dan sadar untuk meninggalkan organisasi dan memandang *turnover intention* sebagai pernyataan tentang perilaku spesifik yang berhubungan dengan penarikan diri dari organisasi. Tett dan Meyer (1993) dalam Chun Chang Lee, Chun Chang. *et al* (2011)	1. Memikirkan untuk keluar *(Thinking of Quitting)* 2. Pencarian alternatif pekerjaan *(intention to search for alternatives)* 3. Niat Untuk keluar *(intention to Quit)*	Skala Likert (SS, S, N, TS, STS).
Variabel Independen (X)			
Hubungan rekan kerja (X_1)	Hubungan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan Tett dan Meyer (1993) dalam Chun Chang Lee, Chun Chang. *et al* (2011)	1. Kompetisi yang sehat 2. Karyawan saling menghormati 3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah 4. Suasana kekeluargaan yang ada	Skala Likert (SS, S, N, TS, STS).
Lingkungan kerja (X_2)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada	1. Penerangan / cahaya ditempat kerja.	Skala Likert (SS, S, N, TS,

	disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Tett dan Meyer (1993) dalam Chun Chang Lee, Chun Chang. *et al* (2011)	2. Sirkulasi udara ditempat kerja. 3. Kebisingan ditempat kerja. 4. Bau tidak sedap ditempat kerja. 5. Keamanan ditempat kerja	STS).
Gaji (X_3)	Tingkat persepsi dan perasaan seseorang baik secara positif atau negatif terhadap gaji yang mereka dapatkan dan dapat mempengaruhi individu tersebut dalam bekerja di suatu organisasi Tett dan Meyer (1993) dalam Chun Chang Lee, Chun Chang. *et al* (2011)	1. Gaji merupakan kepuasan karyawan 2. Struktur gaji 3. Peningkatan gaji	Skala Likert (SS, S, N, TS, STS).
Kepuasan kerja (X_4)	Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyennagkan atau tidak menyenagkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Tett dan Meyer (1993) dalam Chun Chang Lee, Chun Chang. *et al* (2011)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kepuasan terhadap gaji. 3. Kepuasan terhadap promosi. 4. Kepuasan terhadap pengawasan 5. Kepuasan terhadap rekan kerja. 6. Kondisi Kerja	Skala Likert (SS, S, N, TS, STS).
Komitmen Organisasi (X_5)	Kondisi keberadaan karyawan berkomitmen untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi, dan melibatkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan Tett dan Meyer (1993) dalam Chun Chang Lee, Chun Chang. *et al* (2011)	1. Komitmen afektif atau moral 2. Komitmen kelanjutan atau kalkulatif 3. Komitmen normatif	Skala Likert (SS, S, N, TS, STS).

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian skripsi.

Menurut Wijaya (2013) ada beberapa metode dalam pengumpulan data dalam penelitian, yaitu :

1. Kuesioner

Menurut Wijaya (2013) kuesioner adalah pertanyaan formal secara konsisten, terangka dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner merupakan meteode pengumpulan data yang efektif dan efisien karena dapat dibagikan secara langsung, disuratkan, maupun disebarkan dalam bentuk formulir secara *online*.

Kuesioner memiliki alternatif jawaban yang sejenis atau sama dalam berbagai macam pertanyaan yang diberikan membuat responden dapat jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dengan waktu yang relatif singkat. kuesioner yang disebarkan berkaitan dengan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi TO-I, kuesioner yang digunakan adalah gabungan dari kuesioner yang telah dipatenkan dan telah terpublikasi pada jurnal Internasional. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian yaitu:

a. Komponen pernyataan tingkat gaji diadopsi dari Balzer, *et al.* (1997) dalam Lee, Chun Chang. *et al* (2011) dengan total 3 pernyataan.
b. Komponen pernyataan hubungan dengan rekan kerja diadopsi dari Balzer, *et al.* (1997) dalam Lee, *et al.* (2011) dengan total 5 pernyataan.
c. Komponen pernyataan lingkungan kerja diadopsi dari Balzer, *et al.* (1997) dalam Lee, *et al.* (2011) dengan total 4 pernyataan.
d. Komponen pernyataan kepuasan kerja diadopsi dari Camman, *et al.* (1979) dalam Lee, *et al.* (2011)dengan total 3 pernyataan.

e. Komponen pernyataan komitmen organisasi diadopsi dari Porter, *et al.* (1974) dalam Lee, *et al.* (2011) dengan total 8 pernyataan.
f. Komponen pernyataan *turnover intention* diadopsi dari Spector, *et al.* (1984) dalam Lee, *et al.* (2011) dengan total 3 pernyataan.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari item pernyataan positif dan negatif. Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert, yaitu menggunakan pembobotan yang diberikan pada setiap jawaban responden.

Pembobotan terhadap item pernyataan dalam kuesioner sebagai berikut :

a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5.
b. Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4.
c. Jawaban Netral (N) diberi bobot 3.
d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2.
e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1.

2. Studi kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan mempelajari literatur dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi, seperti karya ilmiah, jurnal, buku dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Menurut Ghozali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS. Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* > 0,5. Nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

2. Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *chronbach Alpha* > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \left(\frac{k}{k-1}\right) 1 - \left[\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2}\right]$$

Keterangan:

R : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_2$ b : Jumlah varian butir

σ_2 t : Varian total

3. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2011), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statisik uji parametrik dan non-parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan apabila data menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka menggunakan uji non parametrik. Uji normalitas data dilakukan dengan normalitas *univariate* dan *multivariate*. *Univariate* melihat nilai CR pada *Skewness* diharapkan disekitar ± 2,58.

I. Analisis Data

Data yang didapatkan dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan sebuah metode untuk menentukan hasil penelitian dan kemudian dideskripsikan dari hasil penelitian tersebut.

1. Alat Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu dengan rumus

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + et$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

X_1 : Hubungan rekan kerja

X_2 : Gaji

X_3 : Lingkungan kerja

X_4 : Kepuasan kerja

X_5 : Komitmen organisasi

a : Konstanta

b_1-b_5 : koofisien X

e : *error* (Sugiyono, 2013)

2. Uji Hipotesis

a. Uji t Statitik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013), hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1) H_0: b_1= 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh hubungan rekan kerja terhadap *Turnover Intention*.

   H_1: $b_1 \neq$ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh Hubungan rekan kerja terhadap *Turnover Intention*.

2) H_0: b_2= 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.

   H_2: $b_2 \neq$ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.

3) H_0: b_3= 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh gaji terhadap *Turnover Intention*.

   H_3: $b_3 \neq$ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh gaji terhadap *Turnover Intention*.

4) H_0: b_4= 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

   H_4: $b_4 \neq$ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

5) H_0: b_5= 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*.

   H_5: $b_5 \neq$ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Dikatakan berpengaruh signifikan apabila sig $<\alpha$ (0,05), menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan:

b : koofisien regresi variabel indpenden

∂b : standar deviasi koofisien regresi variabel independen

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis didukung.
2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis tidak didukung.

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS (Sugiyono, 2013).

b. Uji F Statitik

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o tidak didukung berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o didukung yang berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2013). Dari koefisiensi determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu hubungan rekan kerja, gaji karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (X) terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) secara signifikan, uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tersebut menggunakan uji t. berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang terdapat pada Bab IV, maka bisa diambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Hubungan Rekan Kerja

   Tidak ada pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung. Aspek penting dalam hubungan antar rekan kerja adalah keterikatan. Keterikatan tim didefinisikan sebagai tingkat dimana anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tetap bersamanya.

2. Lingkungan Kerja

   Tidak ada pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung. Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.

3. Gaji

   Tidak ada pengaruh variabel X_3 terhadap variabel Y pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung. Bagi karyawan, gaji merupakan sesuatu yang jelas dan penting dalam memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Kepuasan gaji dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka.

4. Kepuasan Kerja

   Tidak ada pengaruh variabel X_4 terhadap variabel Y pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung. kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak meyenangkan karyawan dengan pekerjaan mereka.

5. Komitmen Organisasi

   Tidak ada pengaruh variabel X_5 terhadap variabel Y pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung. Komitmen organisasi adalah kondisi keberadaan karyawan berkomitmen untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi dan melibatkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, dan pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain :

1. Manajemen Bank BUMN di Provinsi Lampung diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan hubungan rekan kerja terutama rekan-rekan kerja karyawan yang dapat menyenangkan
2. Manajemen Bank BUMN di Provinsi Lampung diharapkan untuk mempertahankan lingkungan kerja terutama dalam melengkapi alat dan

fasilitas kerja di bank.

3. Manajemen Bank BUMN di Provinsi Lampung diharapkan untuk meningkatkan gaji terutama mengenai insentif ketika karyawan yang melakukan pekerjaan tambahan.
4. Manajemen Bank BUMN di Provinsi Lampung diharapkan untuk mempertahankan kepuasan kerja terutama mengenai kebanggaan pada tempat kerja dan rekan-rekan karyawan.
5. Bagi manajemen Bank BUMN di Provinsi Lampung diharapkan untuk mempertahankan komitmen organisasi terutama mengenai masa depan karir karyawan di bank.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Alhamwan, Muhammad, dan Mat, NorazuwaBt. (2015). Antecedents of Turnover Intention Behavior among Nurses: A Theoretical Review. *Canadian Center of Science and Education.* Vol.5, No. 1, 95-89.

Ampomah, Philipina, dan Cudjor, Samuel K. (2015). The Effect of Employee Turnover on Organizations (Case Study of Electricity Company of Ghana, Cape Coast). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*. Vol 2(1):21-24.

Andini, Lina dan Lena Elitan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: penerbit Alfabeta.

Aryee, S and X.C. Zhen (2006) "Leader-member Exchange in a Chinese Context: Antecedents, the Mediating Role of Psychological Empowerment and Outcomes" Journal of Business Research Vol.59, No.7, pp.793-801.

Bothma, Crish F.C, dan Rood, Greth (2013). The Validation of the Turnover Intention Scale. *Journal of Human Resource Management.* Vol. 11, No. 1. 1-12.

Boediono, (1997).Pengantar Ilmu Ekonomi No.3. Ekonomi Internasional. Ed 1. Yogjakarta. Fakultas Ekonomi.UGM.

Clinebell, S and G. Shadwick (2005) "The Importance of Organizational Context on Employees' Attitudes: An Examination of Working in Main Offices Versus Branch Offices" *Journal of Leadership and Organizational Studies* Vol.11, No.2, pp.89-100

Collings, David. Wood, G. T., Caligiuri M., (2015). *The Routledge Companion to International Human Resource Management*. London. Routlegge.

Erdogan, B and J. Enders (2007) "Support from the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships" *Journal of Applied Psychology* Vol.92, No.2, pp. 321–330.

Folger, R and M.A. Konovsky (1989) "Effects and Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions" *Academy of Management Journal* Vol.32, No.3, pp. 115-130.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Ghiselli, R.F., J.M. La Lopa and B. Bai (2001) "Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent: Among Food-service Managers" Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly Vol.42, No.2, pp. 28-37.

Gibson, James L., John M. Ivancevich., James H. Donelly. 1996. Organisasi: Proses Struktur Perilaku, Edisi Lima. Jakarta: Erlangga.

Hasan, Roshidi. (2014). Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees In Information Technology Organization: A Case Of Xyz (M) Sdn. Bhd. *International Journal of Arts and Commerce.* Vol. 3 No. 9 120-137.

Heidjrachman dan Suad Husnan. (1990). *Manajemen Personalia.* Yogyakarta, BPFE.

Im, Ut Lon. (2011). *Literature Review on Turnover - To Better Understand the Situation in Macau.* Desertasi. University of Nevada. Jogiyanto. (2011). *Pedoman Survei Kuisioner : Pengembangan Kuisioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.

Kim, Soonhee. (2012). The Impact Of Human Resource Management On State Government It Employee Turnover Intention. *Personnel management.* vol. 41 no. 2 257-279

Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.

Lee, Chun Chang., Huang, Sheng Hsiung dan Zha, Chen Yi (2011). A Study On actors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num.7. pp 866-875.

Levine, D.I. (1993) "What Do Wages Buy?" Administrative Science Quarterly Vol.38, No.4, pp.462-483.

Malayu S.P. Hasibuan,(2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Parker, R.J. and J.M. Kohlmeyer (2005) "Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note" Accounting, Organizations and Society Vol.30, pp.357-369.

Porter, L.W., Steers, R.M., R.T. Mowday and P.V. Boulian (1974) "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians" *Journal of Applied Psychology* Vol.59, No.5, pp.603-609.

Qureshi, Muhammad I., Jamil R. A., Iftikar, Mehwish, dan Arif, Sadia. (2012). Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*. Vol 65 No 8 130-241.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Press.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2009). Organization Behvior. Pearson Education,Inc. Upper Saddle River, New Jersey.

Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior*. New Jesey: Pearson Education, Inc.

Samad, Sarminah, (2006), Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors. *The Journal of American Academy of Business*. Vol.8, No.2, March.

Sell, L. and B. Cleal (2011) "Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisited" Labour Vol.25, No.1, pp. 1-23.

Scremin, Glaucio. (2010). *Selected Antecedents and Consequences of Team Identity*. Saarbrücken : VDM Publishing.

Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sheraz, Ahmad *et. al*. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development.* Vol. 4, No. 2 208-226.

Supranto, J. (2010) *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta

Staw, Barry M. (1991). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. New York : Macmillan.

Tarigan, Josep R., dan Suparmoko, M. (2000). Metode Pengumpulan Data. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.

Tett, R.P., dan Mayer, J.P, (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*. Vol.46. pp 259-293.

Tolly, Agus A. (2001). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 2. No. 2. 102 – 125.

Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Varshney, Deepanjana. (2014). Impact of Self -Concept on Turnover Intention: An Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research*. Vol. 4, Num. 10. pp 87 -96.

Vázquez, Dolores Gallardo, dan Hernández, M. Isabel Sánchez. (2013). Structural Analysis of The Strategic Orientation to Environmental Protection In Smes. *Business Research Quarterly.* Vol.17. pp. 115 – 128.

Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.