PENGARUH GAJI, REKAN KERJA DAN PEKERJAAN TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT BANK JATIM KOTA KEDIRI TAHUN 2016

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

RISKA MAYLINA INDRAWAN
NPM: 12.1.02.02.0150

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

RISKA MAYLINA INDRAWAN
NPM: 12.1.02.02.0150

Judul:

PENGARUH GAJI, REKAN KERJA DAN PEKERJAAN TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT BANK JATIM CABANG KEDIRI TAHUN 2016

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 15 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M	**Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0701018607**

Skripsi oleh:

RISKA MAYLINA INDRAWAN
NPM: 12.1.02.02.0150

Judul:

PENGARUH GAJI, REKAN KERJA DAN PEKERJAAN TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT BANK JATIM CABANG KEDIRI TAHUN 2016

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 08 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M :
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M :
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M :

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PENGARUH GAJI, REKAN KERJA DAN PEKERJAAN TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN PADA PT BANK JATIM CABANG KEDIRI TAHUN 2016

Riska Maylina Indrawan
12.1.02.02.0150
Ekonomi - Manajemen
riska.maylina92@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M. dan Basthoumi Muslih, S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa *turnover* sangat penting untuk produktivitas karyawan. Intensi *turnover* sangat dibutuhkan untuk mengefisiensikan waktu dan menghemat pengeluaran yang ditimbulkan akibat *turnover*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaji, rekan kerja, dan pekerjaan secara parsial dan simultan terhadap intensi *turnover* pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 250 karyawan dan hanya 80 yang digunakan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *assosiatif kausal*, dimana metode ini untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar hubungan variabel dan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tidak tetap. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan hipotesis (uji *t* dan uji *F*) dengan *software SPSS for windows versi 20*

Hasil penelitian mengidentifikasikan bahwa (1) secara parsial gaji berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. (2) Rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Dan (3) pekerjaan juga berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Sedangkan (4) simultan gaji, rekan kerja, dan pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* pada PT Bank Jatim cabang Kediri Tahun 2016.

Kata Kunci: Gaji, Rekan Kerja, Pekerjaan dan Intensi Turnover

LATAR BELAKANG

Dewasa ini lapangan pekerjaan di Indonesia sedikit sekali, sedangkan tingkat pengangguran semakin meningkat. Tentunya dengan kondisi yang demikian, sangat mungkin sekali bagi sebagian orang yang telah mendapatkan pekerjaan untuk tetap berada dalam perusahaan walaupun tidak sesuai dengan pekerjaan yang diharapkannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan berkualitas.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perusahaan dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM. Perusahaan perlu mengatur SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara efektif. Dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan *(turnover)*.

Berdasarkan data yang didapatkan mengenai efek negatif dan kerugian yang muncul terhadap *turnover*, tercatat bahwa di Amerika Serikat pada dasarnya mengalami kerugian sebanyak 1.5 jam waktu dari gaji yang mereka keluarkan untuk karyawan. Jika diperhitungkan seharusnya perusahaan hanya perlu mengeluarkan $40,000 untk menggaji karyawannya, namun faktanya perusahaan justru harus mengeluarkan $60,000 untuk merekrut karyawan baru. Dan setiap tahunnya ada sekitar 16.8% karyawan yang melakukan *turnover* (Aamodt, 2007: 237).

Sedangkan untuk di Indonesia sendiri, fenomena *turnover* disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya sekitar 10 – 12% karyawan yang melakukan *turnover*. Banyaknya perusahaan perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru.

Berkembangnya usaha - usaha waralaba dan bisnis online, turut mendorong tingginya intensi *turnover* disebuah perusahaan, (Andriristiawan, 2010: 219). Selain itu, tak dapat dipungkiri adanya sistem kontrak yang membuat karyawan mengantisipasi sedini mungkin sebelum

perusahaan tersebut melakukan PHK kepada dirinya, (Jehani, 2008: 321).

Turnover secara tidak langsung telah membuat berkurangnya tingkat produktivitas pada perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mengalami kerugian lain karena mengeluarkan biaya tambahan dalam rangka melakukan perekrutan karyawan baru. Bahkan, manajer personalia mengalami frustasi ketika mengetahui bahwa proses rekruitmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih bekerja di perusahaan lain (Lathifah, 2008: 43).

Ada kalanya pergantian karyawan karena *turnover* memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Terutama untuk karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Namun sebagian besar justru berdampak negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang ada dalam suatu perusahaan. (Robbins, 2003: 322).

Setiap perusahaan pasti telah melakukan berbagai cara untuk mengurangi keinginan karyawan keluar dari perusahaannya. Karena dari sebuah perilaku *turnover* pada akhirnya akan berdampak pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaanya. Disisi lain, masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah sulitnya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas. Belakangan ini, untuk mengefisiensikan waktu dan menghemat pengeluaran dalam proses perekrutan, namun ingin mendapatkan karyawan yang sesuai dengan harapan, perusahaan mulai memakai jasa *outsourching* (Sari, 2010: 54). Hal tersebut dilakukan guna meminimalisir kerugian perusahaan yang ditimbulkan akibat *turnover*.

Turnover dapat di definisikan sebagai suatu penarikan diri secara sukarela *(voluntary)* atau tidak sukarela *(involuntary)* dari suatu organisasi. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu menarik pekerjaan yang ada saat ini serta terjadinya alternatif pekerjaan lain. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan gaji yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya, *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins, 2001: 301).

Turnover akan tinggi jika perusahaan kurang memperhatikan keberadaan karyawannya dan hanya memperhatikan keuntungan perusahaan semata. Namun berlaku sebaliknya, *turnover* akan rendah jika perusahaan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya. Bahkan mengalokasikan sebagian dana perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan pelatihan pelatihan yang rutin kepada karyawan (Aamodt, 2007: 214).

Menurut Robbins (2001: 112), turnover dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis. Sebuah bukti sebuah bukti mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan intensi untuk keluar dari perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap perilaku *turnover*. Hal ini terjadi karena adanya ketidakcocokan antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, ketidakcocokan dapat terjadi ketika karyawan merasa bahwa rekan-rekan kerjanya tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan.

Sebagian besar perusahaan pernah diwarnai dengan fenomena *turnover*. Perpindahan karyawan merupakan suatu fenomena yang turut mewarnai perbankan. Turnover karyawan juga terjadi pada salah satu PT Bank Jatim Kota Kediri yang berlokasi di Jalan Pahlawan Kusuma Bangsa Kota Kediri yang merupakan salah satu bank terbesar di Jawa Timur.

Berikut adalah nilai persentase (%) *turnover* karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri tahun 2014 – 2016, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1.1
Data *turnover* karyawan kontrak PT Bank Jatim Cabang Kediri Tahun 2014 – 2016

2014			2015		
Jumlah	Keluar	%	Jumlah	Keluar	%
243	9	3,7	257	10	3,8

2016			Rata-rata keluar % 4,13%
Januari – Juli 2016			
Jumlah	Keluar	%	
250	12	4,8	

Sumber : Departemen HRD
PT. Bank Jatim Cabang Kediri

Berdasarkan data yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa sejak sejak Januari 2014 sampai dengan Juli 2016, angka *turnover* karyawan PT Bank Jatim Kediri tergolong tinggi. Dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Dan terhitung sejak Januari 2014 sampai Juli 2016, karyawan PT Bank Jatim Kediri yang keluar mencapai angka 31 orang (4,13%) dari jumlah keseluruhan karyawan.

Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera di isi. Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan tindakan penarikan diri

perusahaan. Hal ini jelas membawa kerugian karena itu perlu diusahakan pemecahnya.

Dari latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis perlu melakukan penelitian dengan judul **" Pengaruh Gaji, Rekan Kerja, dan Pekerjaan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri Tahun 2016 ".**

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap intensi *turnover*. Dengan demikian, perusahaan dapat mengetahui kebijakan yang harus diambil untuk kelancaran perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meminimalisir kerugian yang ditimbulkan akibat *turnover* agar meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan serta mencegah intensi *turnover* pada perusahaan.
2. Elemen gaji, rekan kerja, dan pekerjaan yang masih harus dipertimbangkan oleh perusahaan.
3. Adanya pengaruh yang berbeda dari setiap elemen dalam menentukan intensi *turnover* pada perusahaan.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.
3. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji, rekan kerja, dan pekerjaan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.

Kajian teori dalam penelitian ini menjelaskan tentang konsep manajemen sumber daya manusia. Konsep ini untuk menganalisis tentang pengaruh gaji, rekan kerja, dan pekerjaan terhadap intensi *turnover* karyawan pada perusahaan.

a. Pengertian intensi *turnover*

Menurut Fishbein dan Ajzen dalam Novialdi (2007: 12), *Intention is a person's location on a subjective probability dimension involving a relation between himself and some action*. Dengan kata lain intensi adalah letak dimensi subjektif seseorang yang melibatkan hubungan antara dirinya dengan perbuatan tertentu. Sedangkan definisi intensi adalah niat atau

keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu.

Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris Indonesia (Echols, 2000), yang berarti pergantian.

Menurut Robbins (2001: 211), *turnover* didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan alternatif pekerjaan lain.

Dengan demikian, intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya menurut Zeffane dalam Triastuti (2007: 63). Menurut Pasewark & Stawser dalam Novialdi (2007: 15), intensi turnover mengacu kepada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum tentu terwujud dalam bentuk perilaku nyata. Menurut Certo (2000: 222), intensi *turnover* diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan beberapa pengertian intensi *turnover* diatas, pengertian antar satu tokoh dengan tokoh lainnya dari tahun ke tahun hampir memiliki kesamaan. Yaitu adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. Adanya perbedaan lebih dikarenakan tokoh-tokoh selanjutnya telah melakukan penelitian lebih lanjut lagi tentang intensi *turnover*. Yang pada akhirnya menambahkan pengertian yang telah ada tanpa menghilangkan pengertian dari tokoh sebelumnya. Seperti yang telah diungkapkan oleh Pasewark & Stawser dalam Novialdi (2007: 17), dimana keinginan tersebut belum diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata, baru sebatas keinginan saja untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Sampai pada akhirnya Robbins (2001: 378) memperbarui pengertian tersebut dengan menambahkan bahwa keinginan tersebut didorong oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Namun dari beberapa pengertian tersebut terdapat suatu benang merah dimana keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Keinginan tersebut belum diwujudkan dalam bentuk perilaku karena ia akan mengalami proses berfikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan menjadi sebuah perilaku *turnover*.

Dalam penelitian ini, pengertian intensi *turnover* yang dipakai adalah keinginan karyawan atau individu untuk keluar dari suatu organisasi, baik secara sukarela maupun tidak dengan tujuan untuk

mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sebelumnya.

b. Pengertian Gaji

Dalam kehidupan sehari- hari sering dikenal istilah gaji dan upah sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua istilah tersebut, tetapi ada pula yang membedakannya.

Menurut As'ad (2000: 93), gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaanya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunyapun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya.

c. Pengertian Rekan Kerja

Dalam kamus KBBI rekan merupakan teman sekerja, teman dalam suatu urusan atau kawan persekutuan, sedangkan kerja merupakan suatu bentuk aktifitas untuk melakukan sesuatu , sesuatu yang dilakukan dengan tujuan mencari nafkah atau mata pencarian (Nadia, 2006: 39).

Menurut Robbins (2001: 76) dalam penelitian mengenai kelompok bahwa kelompok kerja dapat diartikan sebagai rekan bekerja yang berarti suatu kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan mengambil keputusan untuk membantu setiap anggota kelompok yang bekerja diarea tanggung jawabnya.

Rekan kerja dapat pula diartikan sebuah kelompok kerja, karena dengan kelompoklah manusia dapat tumbuh dan berkembang sebagaimana mestinya sebagai manusia. Berikut pendapat tentang kelompok.

Menurut Fadhilah (2009: 52), mengatakan bahwa kelompok merupakan suatu unit sosial yang cukup intensif dan teratur, sehingga diantara individu itu telah terdapat pembagian tugas, struktur dan norma-norma tertentu yang khas bagi kelompok itu.

Kesimpulan yang dapat di ambil dari pendapat para ahli bahwa, rekan kerja merupakan sekumpulan atau sebuah unit sosial yang terdiri dari satu atau dua orang individu yang bekerja bersama-sama dan saling berbagi informasi dalam suatu organisasi baik secara kelompok lingkungan maupun secara individual.

d. Pengertian pekerjaan

Dalam kamus KBBI pekerjaan merupakan kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat, sesuatu untuk mencari nafkah mata pencaharian.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Atas definisi

diatas, sehingga dapat diartikan hipotesis adalah dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya sesuai dengan model dan analisis yang cocok.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga gaji berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.

H2 : Diduga rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.

H3 : Diduga pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.

H4 : Diduga gaji, rekan kerja dan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016.

METODE

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian (Suharsimi, 2006: 118). Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa variabel penelitian merupakan fokus dari kajian yang akan dilakukan saat penelitian. Sehingga variabel yang menjadi objek dari penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau variabel *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sanusi, 2011: 50). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent*) adalah tiga komponen dalam kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau *dependent variabel* merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2011: 50). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah intensi *turnover*.

2. Definisi Operasional Variabel

a. Intensi turnover (Y)

Intensi berarti keinginan atau permohonan khusus yang diajukan sedangkan turnover sendiri berhentinya atau keluarnya karyawan, jadi turnover artinya keinginan keluarnya karyawan. Dengan indikator sebagai berikut:

1) Pikiran untuk keluar
2) Bertahan pada perusahaan

b. Gaji (X_1)

Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang

berdasarkan waktu tertentu. Dengan indikator sebagai berikut:

1) Keadilan gaji
2) Keadaan kenaikan gaji
3) Keadilan insentif

c. Rekan kerja (X_2)

Rekan kerja adalah teman kerja atau teman yang melakukan kegiatan bersama sama dalam satu perusahaan. Dengan indikator sebagai berikut:

1) Interaksi Individu
2) Kesamaan peran
3) Kerjasama kelompok

d. Pekerjaan (X_3)

Pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan, diperbuat, dikerjakan, atau tugas kewajiban hasil bekerja. Dengan indikator sebagai berikut:

1) Kualitas
2) Kuantitas

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Arikunto (2009: 146), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada kejelasan unsurnya, pendekatan subjek, sampel, sumber data yang sudah mantap sejak awal. Pada umumnya penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka. Karena data yang diperoleh merupakan data langsung yang dapat dihitung atau dikelola melalui statistik.

2. Teknik Penelitian

Teknik penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian *assosiatif*. Menurut Sugiyono (2012: 211), penelitian *assosiatif kausal* adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Sehingga peneliti dapat menyatakan klarifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel akibat.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT Bank Jatim Cabang Pare yang beralamatkan Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa No. 122 Kota Kediri, Jawa Timur.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah enam bulan terhitung mulai 01 Januari 2016 sampai dengan 30 Juni 2016. Alasan waktu tersebut dipiih karena peneliti ingin mendapatkan data selama enam bulan di tempat penelitian. Selain waktu tersebut merupakan waktu yang tepat bagi peneliti karena peneliti tidak disibukkan dengan jadwal kegiatan perkuliahan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2009: 153), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri sebanyak 250 orang.

Data ini didapatkan berdasarkan data dari PT Bank Jatim Cabang Kediri Tahun 2016.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 119). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tidak tetap yaitu sebesar 80 karyawan.

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu cara atau alat yang digunakan dalam penelitian untuk menggumpulkan data yang telah diperoleh. (Sanusi, 20011 : 75). Dalam penelitian ini yang digunakan peneliti adalah berupa angket atau kuesioner yang bersifat tertutup dengan bentuk check/ list (√) dalam bentuk skala likert, dengan beberapa pertanyaan yang jawabannya berbentuk skala diskriptif.

Dalam tujuan analisis, sistematis pemberian jawaban dari responden dengan pemberian skor pada masing-masing pertanyaan yang terbagi dalam beberapa kategori, yaitu:

Sangat setuju (SS) Diberi bobot/skor 5
Setuju (SS) Diberi bobot/skor 4
Netral (N) Diberi bobot/skor 3
Tidak setuju (TS) Diberi bobot/skor 2
Sangat tidak setuju (STS) Diberi bobot 1

Dalam penelitian ini instrumen penelitian diuji dengan menggunakan validitas (digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner) dan reliabilitas (mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel) sebagai alat ukur suatu instrumen.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid)
2) Jika r hitung < r tabel, maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid)

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Suatu kuesioner

dinyatakan realible atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 48).

Kriteria pengujian adalah jika nilai *alpha cronbanch's* lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah *reliable* (Ghozali, 2011: 48).

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah:

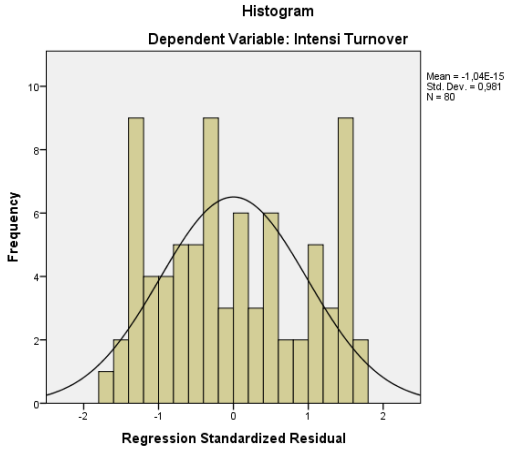
1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji data-data yang digunakan dalam penelitian ini apakah telah memenuhi asumsi klasik, yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolineraritas, tidak terdapat autokorelasi dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Jika telah memenuhi keempat hal tersebut maka model regresi akan memberikan hasil yang *Best Linear Unbiased Estimator* (*BLUE*) (Ghozali, 2011: 173). Untuk melakukan pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program *computer* SPSS versi 20.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160).

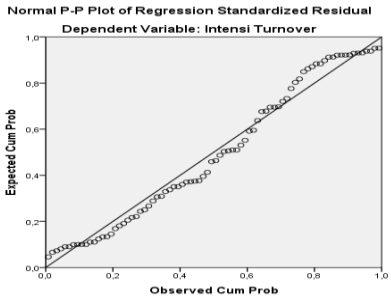
Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis grafik histogram.



Uji Normalitas Histogram *Normal Probability Plot*
Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolahpenulis, 2016.

Grafik histogram pada gambar menunjukan bahwa pola distribusi normal, karena grafik tidak menceng ke kiri atau ke kanan melainkan membentuk bel atau lonceng, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini telah terditribusi secara normal.

Hasil ini juga diperkuat dengan hasil uji grafik normal P-P Plot berikut.



Uji Normalitas Grafik *Normal Probability Plot*
Sumber:*Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016.

Grafik Normal P-P Plot pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini telah terditribusi secara normal.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal padahal secara statistik bisa sebaliknya.Untuk mengatasi kelemahan dari uji normalitasmaka dalam penelitian ini juga akan dilakukan uji statistik untuk menjamin keakuratan hasil pengujian. Uji statistik yang dipilih uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Sesuai dengan Uji *Kolmogorof-Smirnov* yang ditunjukan oleh tabel 4.10 diatas, maka diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,516, dengan demikian nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 atau 0,516> 0,05 karena itu H_0 ditolak yang berarti data residual terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anatar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011: 105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011: 105).

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas, akan tetapi untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam penelitian ini dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun pemilihan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dalam penelitian ini karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan dianggap lebih efektif dalam mendeteksi ada-tidaknya multikolinieritas dalam model regresi serta pengujian dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) lebih lengkap dalam menganalisis data.

Berikut merupakan hasil uji

multikolinieritas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	*VIF*
1	*(Constant)*		
	Gaji	.757	1.321
	Rekan Kerja	.743	1.345
	Pekerjaan	.966	1.035

a. *Dependent Variable*: Intensi Turnover
Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolahpenulis, 2016.

Hasil Uji Multikolinieritas pada tabel menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki *tolerance value*> 0,1 dan *VIF*< 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga multikolinieritas telah terpenuhi.

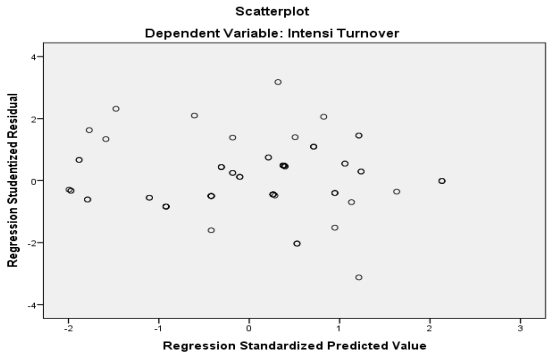
c. Uji Heteroskeditas

Salah satu asumsi regresi berganda adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011: 139).

Jika *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

Cara yang paling umum digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *SRESID* dan residualnya ZPRED. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*.

Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan diagram *scatterplot* terhadap model regresi pada penelitian ini:



Scatterplot
Sumber: *Output* SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penggangu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebeumnya). Jika terjadi korelasi dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011: 110).

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam

penelitian ini digunakan uji *Durbin-Wotson* (DW *Test*), karena jumlah pengamatan dibawah 100 yaitu hanya 80 pengamatan.

Berikut ini merupakan hasil uji autokorelasi terhadap model regresi dalam penelitian ini.

Model Summary[b]

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,361[a]	,130	,096	1,112	2,298

(Constant), Pekerjaan, Gaji, Rekan Kerja

Variable: Intensi Turnover

Hasil uji autokorelasi pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* (d) sebesar 2,298 dengan menggunakan signifikansi 5% dan jumlah pengamatan (n) 80 serta jumlah variabel independen 3 (k=3), maka berdasarkan tabel Durbin-Watson diperoleh nilai batas atas (du) sebesar (1,715) dan nilai batas bawah (dl) sebesar (1,560), Maka dapat disimpulkan nilai *Durbin-Watson* (d) terletak diantara nilai batas bawah (dl) dan nilai batas atas (du) sehingga tidak ada korelasi negativ *(no desicison)*.

2. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel –variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *adjusted R*2 karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai *adjusted R*2 dianggap lebih baik dari nilai *R*2, karena nilai *adjusted R*2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi (Ghozali, 2011: 97).

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,361[a]	,130	,096

a. Predictors: (Constant), Pekerjaan, Gaji, Rekan Kerja

b. Dependent Variable: Intensi Turnover

Berdasarkan tabel 4.13diatas, besarnya R Square sebesar 0,130 atau 13%, sehingga besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel gaji (X_1), rekan kerja (X_2) dan pekerjaan (X_3) terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 13%. Sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah data terkumpul, selanjutnya adalah melakukan analisis data. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel kepuasan kerja (gaji, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri) dan intensi *turnover* dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	30,045	1,973
Gaji	-,141	,069
Rekan Kerja	,200	,073
Pekerjaan	-,123	,061

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka penelitian ini didapat model fungsi regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 30{,}045 - 0{,}141\ X_1 + 0{,}200\ X_2 - 0{,}123X_3 + e}$$

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan interprestasi sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 30,045, artinya apabila gaji (X_1), rekan kerja (X_2) dan pekerjaan (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka intensi turnover adalah sebesar 30,045
b. b_1= -0,141 artinya apabila gaji (X_1) naik 1 (satu) satuan dan rekan kerja (X_2) dan pekerjaan (X_3) tetap maka intensi *turnover* akan turun sebesar -0,141. Artinya semakin tinggi gaji, maka tingkat intensi *turnover* akan turun atau karyawan akan bertahan pada perusahaan.
c. b_2 = 0,200 artinya apabila rekan kerja (X_2) naik 1 (satu) satuan dan gaji (X_1) dan pekerjaan (X_3) tetap maka intensi *turnover* akan naik sebesar 0,200. Artinya semakin baik hubungan rekan kerja maka intensi *turnover* sendiri juga akan ikut meningkat.
d. b_3= -0,123 artinya apabila pekerjaan(X_3) naik 1 (satu) satuan dan gaji (X_2) dan pekerjaan itu sendiri (X_3) tetap maka intensi *turnover* akan turun sebesar -0,123. Artinya semakin pekerjaan mudah maka intensi *turnover* akan turun.

HASIL DAN KESIMPULAN

a. Pengaruh gaji terhadap intensi *turnover*

Hasil uji t antara variabel gaji terhadap intensi *turnover* mengahsilkan nilai t_{hitung} -2,053> t_{tabel} 1,992 dan signifikansi sebesar

0,044< 0,05. Berdasarkan hasil tersebut gaji berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Hal tersebut didukung oleh Byrne (2005: 176), dimana gaji berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover*, artinya semakin tinggi gaji maka semakin rendah *turnover*. Semakin tinggi gaji yang diberikan perusahaan maka kebutuhan karyawan akan terpenuhisehingga tidak ada alasan bagi karyawan untuk keluar dari perusahaan.Jadi gaji berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan.

b. Pengaruh rekan kerja terhadap intensi *turnover*

Hasil uji t antara variabel rekan kerja terhadap intensi *turnover* mengahsilkan nilai t_{hitung} 2,734> t_{tabel} 1,992 dan signifikansi sebesar 0,008< 0,05. Berdasarkan hasil tersebut rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Hal tersebut didukung oleh Lia Witasari (2009: 86), dimana rekan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap*turnover*. Semakin tinggi hubungan dengan rekan kerja maka semakin tinggi pula *turnover*. Maksudnya adalah semakin erat hubungan yang terjalin dengan rekan kerja akan dampak yang lebih besar terhadap *turnover*.

c. Pengaruh pekerjaan terhadap intensi *turnover*

Hasil uji t antara variabel pekerjaan terhadap intensi *turnover* mengahsilkan nilai t_{hitung}-2,030> t_{tabel} 1,992 dan signifikansi sebesar 0,046< 0,05. Berdasarkan hasil tersebut rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Hal tersebut didukung oleh Byrne (2005: 178), dimana pekerjaan itu sendiri berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover*. Sifat pekerjaan disini adalah karakteristik dari pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak bagi dirinya. Semakin karyawan tersebut menyukai pekerjaannya maka akan semakin bertahan diperusahaan.

d. Pegaruh gaji, rekan kerja, dan pekerjaan terhadap intensi *turnover*

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi 0,014< 0,05, maka disimpulkan bahwagaji, rekan kerja, dan pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, artinya dengan meningkatkan gaji, rekan kerja, dan pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi intensi *turnover*.

A. Simpulan

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja (gaji, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri) terhadap intensi *turnover* pada PT Bank Jatim Cabang Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial gaji berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT Bank

Jatim Cabang Kediri Tahun 2016. Artinya semakin tinggi gaji maka semakin rendah turnover atau semakin karyawan akan bertahan pada perusahaan.

2. Secara parsial rekan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri Tahun 2016. Artinya semakin baik hubungan rekan kerja atau erat hubungan rekan kerja maka semakin tinggi pula *turnover*.
3. Secara parsial pekerjaan berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri Tahun 2016. Artinya semakin pekerjaan itu menyenangkan maka akan semakin bertahan diperusahaan atau rendah *turnover*.

Secara simultan gaji, rekan kerja, dan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, M. G. (2007). *Industrial / organizational psychology: An applied approach fifth edition*. USA: Thomson Wadsworth.

Andriristiawan. (2010). http://andriboy.com/aku-bosan-menjadi-pegawai.

Andini,. R. (2006). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention*. Tesis prrogram studi magister manajemen Universitas Diponegoro.

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VII)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (*Edisi. Revisi*). Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, (2000). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Byrne, Z. S. (2005). Fairness reduces the negative effects of organisational politics on turnover intentions, citizen ship behavior and job performance. *Journal of Business and Psychologi*, 20 (2), 175 – 200.

Certo, S. C. (2000). *Supervision Concepts and skill building third edition*. New York: Mc Graw Hill.

Desa, M. S. (2008). *Pengaruh sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja pada bidan di Kabupaten Serdang* . Tesis Program Magister Kesehatan Universitas Sumatra Utara.

Echolis, J. M dan Hassan S. (2000). Kamus *inggris-indonesia*. Jakarta : Gramedia.

Fadhilah, L. M. (2010). *Analisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating*. Skripsi Program Studi Sarjana Ekonomi Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, M. J., Donnelly, H. J. (2000) Organizational: *Behavior structure processes tenth edition*. New York: Mc Graw Hill.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Muktivariate dengan Program SPSS 19(Cet. Ke-5)*. Semarang: Undip.

Hasibuan, Malayu, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. Bumi Aksara, Jakarta. Pangabean S.

Jehani, L. (2008). *Hak–hak karyawan kontrak*. http://id.shvoong.com/books/guidance-self-improvement/1769420-hak-hak-karyawan-kontrak/

Lathifah, I. (2008). *Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel interving*. Tesis program studi magister sains akuntansi Universitas Diponegoro.

Lee, W. J. (2008). *A pilot survey of turnover intention and its determinants among adult probation line officers in Texas*. Assistant Professor of Criminal Justice Angelo State University.

Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, Undip, Semarang.

Munandar, A. S. (2006). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press

Nadia, N. (2008). *Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Brawijaya Malang.

Novialdi, F (2007). *Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja*. Skripsi program studi psikologi kedokteran Universitas Sumatra Utara.

Pasewark, W. R, and J.R Strawser. (1996). The determinants and outcomes associated with job insecurity an a professional accounting environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8, 91 -113.

Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior: concepts, controversies, and applications nineth edition*. USA: Prentice Hall Inc.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications nineth edition*. USA: Prenctice Hall Inc.

Sari, A. N. (2010). *Nasib karyawan kontrak di Indonesia*. http://industri15ayu.blog.mercubuana.ac.id/2010/12/11/nasib-karyawan-kontrak-di-indonesia/

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta. Salemba Empat.

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan Kombinasi* (*Mread Methods*). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suhanto. E, (2009). *Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai, variabel interving pada Bank Internasional Indonesia*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Spector, P. E and O'Connell, B. J. (1997). The Contribution of Personality Trait, Negativ affectivity, Locus of Control and Type A to The Subsequent Reports of Job Stressors and Job Strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 19 (2), 47-57.

Triastuti, H. Dan Anggun H. L. (2007). Faktor - faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention auditor dengan locus of control sebagai variabel

moderator. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 6 (1), 93-116.

Witasari, L. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada Novotel Semarang*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Zeffane, R (1994). Understanding employee turnover the need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*, 15 (9), 1- 14.