

TURNOVER INTENTION TENAGA HARIAN LEPAS PADA PUSAT PELATIHAN MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PERTANIAN (PPMKP) CIAWI - BOGOR

ABDUL HANI

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP)

abdulhani@pertanian.go.id

ABSTRACT

The turnover rate lowering of non permanent employee was caused by such efforts as the compensation and work specification done by the management of Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi – Bogor to deal with problems related to turnover intention. The present research sought to find out and investigate the effect of compensation and working condition partially on the turnover intention to know the function of which independent variable was the most dominant to affect the turnover intention. The method was descriptive; whereas, the population included 71 non permanent employee. The data were collected using a field study and library research such as observation, interview and questionnaire. To determine the degree of correlation and the effect of an independent variable on the dependent variable, a multiple linear regression model was used. The hypotheses were tested using a statistical analysis. The results show that compensation and working condition had an effect on the turnover intention. The Significance effect of the compensation and working condition on the turnover intention could be indicated that the value of F count was smaller than F table at alpha level $\alpha = 5\%$. From the calculation, null hypothesis was rejected meaning that compensation, and working condition had a significant effect on the turnover intention. Partial test indicates that compensation and working condition had an effect on turnover intention.

Keywords: compensation and working condition

I. PENDAHULUAN

Dibandingkan dengan elemen lain (seperti tempat kerja, teknologi, metode kerja dan peran organisasi), orang adalah elemen terpenting dalam operasi suatu organisasi. Hal inilah yang menjadi ciri khas sumber daya manusia masa kini yang disebut juga dengan istilah "*millennium period*" (Ulrich, 1997), mereka profesional di bidangnya masing-masing. Profesionalisme semacam ini diperlukan untuk memenuhi tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang berubah dengan cepat. Di satu sisi profesionalisme memang menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi, namun di sisi lain profesionalisme juga menjadi tantangan yang dihadapi oleh organisasi, karena

profesionalisme akan memberikan lebih banyak kesempatan bagi departemen sumber daya manusia untuk lebih leluasa dalam mengupayakan pencapaian apa yang diharapkan.

Mempertahankan karyawan akan dilakukan organisasi dengan cara membuat karyawan puas, karena jika individu puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung bertahan dalam organisasi. Pada saat yang sama, individu yang tidak puas dengan pekerjaan akan memilih untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, beberapa hal penting yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin organisasi adalah menjaga hubungan kerja antara berbagai konsekuensi yang terkait dengan organisasi, seperti manajemen, pekerja, pemangku kepentingan, Menjaga hubungan kerja semacam ini mencakup berbagai bentuk, seperti komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen, pemberian kesempatan promosi, dan memastikan hubungan baik dengan pemangku kepentingan. Dalam segala bentuk hubungan kerja, setiap pihak perlu mendapatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan menurunkan *turnover intention*. Menurut Mathis dan Jackson (2006), pengunduran diri adalah proses keluarnya karyawan dari organisasi dan harus diganti. Saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atau jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Karyawan mencari martabat, penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karirnya, rekan kerja yang kooperatif serta kompensasi yang adil. Oleh karenanya jika tuntutan ini tidak terpenuhi akan memungkinkan karyawan untuk mencari atau berkeinginan pindah ke tempat lain yang lebih menyenangkan. Menurut Zeffane (1994) dalam Sulistyawati (2008) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Lee dan Moudy dikutip Suwandi (2000) dalam Sulistyawati (2008), pengukuran keinginan berpindah dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu: 1. Adanya pikiran untuk keluar. Seseorang karyawan yang merasa tidak betah terhadap tempat dia bekerja akan mempunyai suatu keinginan untuk segera meninggalkan atau keluar dari tempat kerjanya. 2. Tersedia alternatif pekerjaan lain. Dengan tersedianya pekerjaan di tempat lain membukakan perasaan untuk mencari lowongan kerja di tempat lain atau adanya tempat yang lebih dapat menjanjikan kepada seseorang sehingga mengumpulkan informasi-informasi dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Berbagai faktor yang menyebabkan keinginan berpindah karyawan dari suatu organisasi, antara lain kepuasan kerja, rasa aman dalam bekerja, komitmen organisasi dan sebagainya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981) serta Bateman dan Stresser (1984) menemukan kenyataan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kondisi-kondisi: a) Individu-individu tersebut mampu beradaptasi; b) Jumlah karyawan yang keluar masuk (*turnover*) lebih sedikit; c) Keterlambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai; d) Kepuasan kerja lebih tinggi. Demikian halnya penelitian yang dilakukan Meyer et al (1990) dalam Sulistyawati (2008) bahwa komitmen organisasi berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention*. Jabatan dan aktivitas dalam organisasi memberikan pengaruh terhadap penurunan *turnover intention*. Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006 dalam Suhanto, 2009).

Owolabi (2012) mengatakan bahwa kondisi kerja atau dikenal dengan sebutan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan individu. Kondisi Kerja merupakan salah satu faktor utama yang perlu dipertimbangkan dalam menganalisa pengaruh terhadap keinginan perpindahan kerja. Kondisi kerja yang memenuhi harapan karyawan akan memberikan kepuasan namun jika tidak maka akan memicu karyawan untuk melakukan perpindahan kerja (Owolabi, 2012). Pernyataan tersebut juga dipertegas oleh Lee, Huang, dan Zhao (2012). Dimana kondisi kerja yang baik akan menyebabkan perilaku kerja karyawan meningkat dan juga kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas kerja dan pandangan perusahaan di mata karyawan dan pelanggan. Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011) mengatakan bahwa kondisi kerja merupakan faktor kedua paling penting yang dapat menumbuhkan rasa kepuasan karyawan sehingga dapat mengurangi niat karyawan atas keputusannya untuk meninggalkan perusahaannya sekarang. Kondisi kerja yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan bertahan dengan perusahaannya dan jika kondisi kerja sebaliknya tidak sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam penelitian Min (2007), Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011), dan Lee, Huang, dan Zhao (2012), ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja dan perpindahan kerja. Hasil yang

berbeda ditemukan Du et al. (2006) dan Owolabi (2012), bahwa antara kondisi kerja dengan perpindahan kerja, tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan.

Banyak organisasi (jurnal dan peneliti sebelumnya) telah membuktikan bahwa rotasi merupakan isu yang merugikan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa orang yang relatif puas dengan pekerjaannya lebih loyal kepada organisasi. Perluasan logis dari komitmen organisasi terutama difokuskan pada faktor komitmen berkelanjutan, yang menunjukkan bahwa hal ini pada akhirnya tercermin dalam kurangnya pergantian karyawan. Keputusan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini diungkapkan sebagai berikut: 1. Kompensasi dan kondisi kerja apakah mempengaruhi *turnover intention* pada waktu yang bersamaan? 2. Apa dampak parsial dari Kompensasi dan kondisi kerja pada *turnover intention*? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap *turnover intention*.

II. MATERI DAN METODE

Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, yaitu metode yang memberikan gambaran secara umum terhadap keadaan suatu objek penelitian yang sesungguhnya, yaitu melalui pengumpulan dan penyusunan data yang selanjutnya dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan teknik penelitian yang dilaksanakan untuk menunjang penyusunan artikel ini adalah menggunakan pendekatan deduktif. Pendekatan deduktif menggunakan proses logis, yang dimulai dari gambaran umum suatu fenomena yang tepat (valid) dan diramal berdasarkan pengujian yang lebih spesifik (Sabitha Marichan, 2005). Kemudian dianalisis dengan cara kuantitatif. Dimana, peneliti disini lebih bertindak meramalkan dengan dugaan-dugaan sementara, terhadap fenomena umum yang ada di PPMKP Ciawi yang nanti kemudian secara bersama-sama disesuaikan dengan variabel Independent Kompensasi) dan Kondisi kerja dan Dependent *Turnover Intention*, kedalam suatu angket/kuesioner pertanyaan menggunakan skala likert (Likert Scale) dan diolah kedalam software SPSS Versi 23 for windows secara terperinci. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu non probability sampling, artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 1995). Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, karena jumlah

populasi berjumlah 71 orang berarti kurang dari 100 orang maka dalam hal ini jumlah semua populasi digunakan sebagai sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Apabila data penelitian yang diperoleh baik, maka suatu penelitian dianggap baik. Untuk memperoleh data yang baik maka harus digunakan alat penelitian yang baik. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas data kuesioner yang digunakan. Validitas data digunakan untuk mengukur validitas kuesioner. Jika pernyataan pada kuesioner mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Oleh karena itu, validitas diukur apakah pernyataan yang dibuat benar-benar dapat mengukur konten yang diukur. Dengan mengacu pada perbandingan nilai loading factor, untuk 71 responden, loading factor $\geq 0,45$ dianggap efektif (Hair et al., 1998).

Dengan mengamati nilai kecukupan sampel metrik Kaiser-Meyer Olkin (KMO-MSA) $\geq 0,5$ dan nilai signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$), faktor pengenalan awal dianalisis, dan uji reliabilitas dilakukan. Selain itu, loading factor dari setiap indikator dijalankan. Jika indikator dengan nilai $<0,45$ ditemukan, itu akan dikeluarkan. Pengeluaran dimulai dari indikator beban minimum dan pengujian ulang untuk melihat nilai loading factor. Ulangi operasi ini selangkah demi selangkah hingga semua indikator yang memenuhi persyaratan kurang dari 0,45. Pengujian instrumen pengukuran dimulai dengan kompensasi menggunakan analisis faktor konfirmatori dan mengembangkan uji reliabilitas. Nilai pengenalan awal KMO-MSA adalah 0,711. Nilai tersebut lebih besar dari 0,5, sehingga menandakan bahwa variabel kompensasi dapat diandalkan atau layak digunakan sebagai alat penelitian. Selain itu, analisis dilakukan dengan mengidentifikasi loading factor dari masing-masing indikator, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi persyaratan dan dinyatakan valid, dengan nilai loading factor $> 0,45$.

Pengujian instrumen pengukuran selanjutnya dilakukan pada variabel kondisi kerja pada alat ukur diperoleh nilai KMO-MSA sebesar 0,803 lebih besar dari 0,5, hal ini menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja dapat diandalkan atau layak digunakan sebagai alat penelitian. Selain itu juga ditentukan beban elemen masing-masing indikator, dan dari hasil pengujian nilai beban semua indikator lebih besar dari 0,45, sehingga semua indikator kondisi kerja dinyatakan valid.

Yang terakhir adalah variabel turnover intention, setelah dilakukan pengujian didapatkan bahwa indikator variabel turnover intention adalah reliabel atau layak digunakan sebagai alat penelitian. Selain itu, dengan mengidentifikasi faktor load dari masing-masing indikator didapatkan hasil bahwa nilai factor load semua indikator lebih besar dari 0,45 yang berarti semua indikator pada variabel turnover intention dinyatakan valid.

Pengujian Asumsi Klasik Uji asumsi Klasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil perhitungan ketiga uji tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Data Uji normalitas data penelitian dapat dilihat dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Dari grafik kurva normal probability plot menunjukkan bahwa gambar membentuk kurva normal dan data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini normal.

2. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini dapat dilakukan dengan Durbin-Watson (tabel DW test) dengan ketentuan jika D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi, angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi dan D-W diatas 2 berarti ada autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dari data yang diperoleh bahwa nilai DW diantara -2 sampai 2, dengan demikian dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari autokorelasi.

3. Pengujian Multikolinearitas

Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinearitas (adanya variabel independent yang saling berhubungan). Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan melalui 3 tahapan. Tahap pertama ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat ada tidaknya korelasi parsial variabelvariabel bebasnya melalui matrik korelasi. Bila korelasinya dibawah 0,90 maka antar variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Tahap kedua adalah dengan melihat Colinearity Statistic pada batas toleransi minimal = 0,10 dan batas maksimal VIF = 10 pada tingkat signifikansi 0,05 uji dua sisi. Tahap ketiga adalah dengan melihat Colinearity Diagnostic untuk mendiagnosa melalui indek kondisi (condition index) tidak boleh terdapat angka antara 15 – 30 apalagi > 30. selain itu variance proportion atas satu variabel tidak boleh melebihi 0,90 sebanyak 2 porsi. Dalam penelitian ini untuk pengujian

multikolinearitas terhadap hasil data adalah dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) hasil perhitungan pada model regresi dengan melihat tabel keluaran Coefficients untuk masing-masing hasil data mahasiswa dan pimpinan, jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Dengan melihat nilai VIF dapat diketahui bahwa semua nilai VIF pada colinearity statistics adalah kecil dari 10, dengan demikian dapat diartikan bahwa antara variabel pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan kondisi kerja tidak ditemukan adanya masalah multikonearitas.

4. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2002) atau dengan kata lain heteroskedastisitas menunjukkan adanya varians yang tidak sama diantara anggota kelompok-kelompok data. Sedangkan yang diharapkan dalam suatu analisis parametrik adalah kondisi adanya homoskedastisitas. Menurut Dwi Priyatno (2010) ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu uji spearman's rho, uji glejser, uji park dan dengan melihat pola grafik regresi. Dalam pengujian uji heteroskedasitas ini menggunakan uji spearman's rho dengan melihat nilai significant (two tailed) $\geq 0,05$ pada kolom RESY dan dengan pola grafik regresi jika pola grafik membentuk pola tertentu maka terjadi masalah heteroskedasitas namun jika pola grafik tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot melalui program SPSS v23. Setelah melihat gambar dapat diketahui pola grafik adalah menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedasitas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis), analisis ini untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan analisis ini dapat memprediksi nilai dari variabel

dependent apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berhubung positif atau negatif Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan teknik analisis regresi berganda (Multiple Regression analysis). Pada bagian ini, penjelasan penelitian hanya memberikan gambaran terhadap model regresi yang telah diolah menggunakan bantuan program SPSS v23 terhadap variabel bebas dengan variabel terikat, dapat dilihat melalui rangkuman hasil regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Berganda

Model	Unstandardized Coefficients-		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
Constant	0,348	0,562			0,476
Kompensasi	-0,462	0,206	0,425	-3,567	0,001
Kondisi kerja	-0,403	0,118	0,401	-3,298	0,000

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil tersebut, maka model persamaan regresi berganda secara umum adalah sebagai berikut : $Y = 0,348 + 0,462X_1 + (0,403X_2) + e$. Dalam persamaan ini besarnya konstanta bernilai positif sedangkan besarnya nilai koefisien variabel bebas yaitu kompensasi menunjukkan pengaruh negatif begitu juga kondisi kerja menunjukkan pengaruh negatif. Dari hasil analisis regresi berganda diatas dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi meningkat satu satuan sedangkan kondisi kerja dalam keadaan tetap, maka turnover intention akan turun sebesar 0,462 satuan. Apabila kondisi kerja meningkat satu satuan sedangkan kompensasi dalam keadaan tetap, maka turnover intention akan menurun sebesar 0,403 satuan. Dua variabel bebas maka variabel bebas yang lebih besar pengaruhnya terhadap turnover intention adalah kompensasi.

Berdasarkan besarnya *Adjusted R2model* tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel inpenden yaitu kompensasi dan kondisi kerja sebesar 0,586 atau 58,6 %. Artinya ada penjelasan yang diperlukan dari variabel lain tapi belum disertakan pada penelitian ini sebesar 41,4%. Jika dilihat dari nilai standart error of estimate (SEE), menurut Ghazali (2007), makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen. Besarnya SEE model regresi penelitian ini adalah sebesar $0,347 < 1$ atau tergolong kecil, ini berarti model regresi sudah mendekati ketepatan dalam memprediksi variabel independen. Pengujian hipotesis terhadap hipotesis 1,2,dan 3 menggunakan

analisis uji T. Hasil perhitungan pengujian keberartian koefisien variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi (T Test) Parsial

N	Variabel	t hitung	Signifikasi	t table (sampel 71)
71	Kompensasi	-3,567	0,001	1,666
	Kondisi kerja	-3,298	0,000	1,666

Sumber : Data Dioleh, 2021

Dari tabel 2 di atas dapat dijelaskan mengenai hipotesis 1,2, dan 3 yaitu bahwa Hipotesis 1 Dari hasil penghitungan uji signifikansi variabel kompensasi terlihat bahwa $t \text{ hitung } -3,567 > t \text{ table } 1,666$ dengan $\text{sig } 0,001 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara kompensasi terhadap turnover intention adalah berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga hipotesis penelitian pertama (H1) diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap turnover intention.

Hipotesis 2 Dari hasil penghitungan uji signifikansi variabel kondisi kerja terlihat bahwa $t \text{ hitung } -3,298 > t \text{ tabel } 1,666$ dengan $\text{sig } 0,001 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara kondisi kerja terhadap turnover intention adalah berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga hipotesis penelitian kedua (H2) diterima.

Pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier, hasil perhitungan menggunakan uji F dan hasil perhitungan pengujian keberartian koefisien variabel adalah sebagai berikut : Dari hasil uji signifikansi tersebut $F \text{ hitung } -26,954 > F \text{ table } 2,539$ dengan $\text{sign } 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh simultan dari kompensasi dan kondisi kerja terhadap turnover intention adalah benar. Karenanya hipotesis penelitian 3 (H3) diterima.

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada yang lain. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Salah satu tujuan sistem kompensasi adalah stabilitas karyawan. Tujuan stabilitas karyawan melalui pemberian kompensasi akan mudah

tercapai apabila karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah ditentukan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, kelayakan serta didukung oleh konsistensi eksternal.

Kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Hair et al., 2011). Pengaruh signifikan negatif tersebut kemungkinan disebabkan ketika karyawan mendapatkan kondisi kerja yang baik dan sesuai keinginan maka kondisi tersebut akan menurunkan niat untuk berpindah dari pekerjaan mereka sendiri. Namun melalui pertanyaan *in-depth* didapatkan bahwa keinginan berpindah karena kondisi kerja tidak berkorelasi pasti ingin keluar dari pekerjaan mereka saat ini karena beberapa responden menyukai tantangan di tempat kerjanya yang dapat berupa menghadapi setiap masalah yang ada dan mencoba menyelesaikannya alih – alih keluar dari pekerjaan saat ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan THL pada PPMKP Ciawi. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kondisi kerja. Faktor-faktor tersebut diambil dengan menggunakan teori motivasi dari Maslow dan teori keadilan dari Rawls (1999). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kondisi kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan THL pada PPMKP Ciawi. Hasil penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi dan kondisi kerja yang memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. 2011. Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The service industries journal*, 31(8), 1327- 1345. 211 Faktor-Faktor Yang... Nerissa & Evi...
- Chin, W. W. 1998. The partial least squares approach for structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295-236. London: Lawrence Erlbaum associates
- Cohen, J. 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum associates
- Edi, Suhanto, 2009, Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja 73
- Dessler, G. 2011. *Human resource management 12th Edition*. New Jersey: Prentice hall. Dinas Kesehatan Kota Batam. 2013. *Profil kesehatan Kota Batam tahun 2012*. Batam: penulis.
- Du, J. J., Zhou, J., Liu, C., & Picken, D. 2006. Exploring turnover intention of construction managers in China. *Journal of construction research*, 7(1), 191- 205.
- Dubas, K. M., & Nijhawan I. P. 2007. *Proceedings of the academy of marketing studies*, 12, 2: A human capital theory perspective of sales force training, productivity, compensation, and turnover.
- Dyah Sulistyawati, 2008, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta, *Jurnal Manajemen* tahun XII, No.1, Februari 2008 hal.42-56. www.jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/121084256.pdf.
- Fang, Y. 2001. Turnover propensity and its causes among Singapore nurses: an empirical study. *International journal of human resource management*, 12(5), 859-871.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. 2004. How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of managerial psychology*, 19(2), 170- 187.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2012. *Partial least square: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan penerbit universitas diponegoro.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt. 2011. PLS-SEM: indeed a silver bullet. *Journal of marketing theory and practice*, 19(2), 139-151.
- Jacobs, E. 2012. Executive brief: tracking trends in employee turnover. *Society for human resource management*. Retrieved March 28, 2014 from [http://www.shrm.org/research/benchmarks/documents/trends%20in%20turn over_final.pdf](http://www.shrm.org/research/benchmarks/documents/trends%20in%20turn%20over_final.pdf)
- Joarder, M. H. R., Sharif, M. Y., Ahmed, K. 2011. Mediating role of affective commitment in HRM practices and turnover intention relationship: a study in a developing context. *Business and economics research journal*, 2(4), 135-158.

- Joo, B. K., & Park, S. 2010. Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership and organization development journal*, 31(6), 482-500.
- Karina, 2003, *Komitmen Organisasi*, <http://rumahbelajarsikologi.com>. Download tanggal 23 Maret 2011.
- Kuntjoro, Sri, Zainuddin, 2002, 25 Juli, *Komitmen Organisasi*, www.zainuddin.blogspot.com.
- Lambert, E. G. 2006. I want to leave: a test of model of turnover intent among correctional staff. *Applied psychology in criminal justice*, 2(1), 57-83.
- Latan, H. 2013. *Model persamaan struktural: teori dan implementasi AMOS 21.0*. Bandung: Alfabeta.
- Lee, C. C., Huang, S. H., & Zhao, C. Y. 2012. A study on factors affecting turnover intention of hotel employees. *Asian economic and financial review*, 2(7), 866-875.
- Lee, H. W., & Liu, C. H. 2006. The determinants of repatriate turnover intentions: an empirical analysis. *International journal of management*, 23(4), 751-762.
- Lee, P. C. B. 2004. Social support and leaving intention among computer professionals. *Information and management*, 41, 323-334. DOI: 10.1016/S0378-7206(03)00077-6. 213
- Malayu SP. Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H., 2006. *Human Resource Management* (terjemahan Diana Angelica). Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Malik, M. I., Zaheer, A., & Khan, M. A. 2010. Developing and testing a model of burnout at work and turnover intentions among doctors in Pakistan. *International journal of business and management*, 5(10), 234-247.
- Min, H. 2007. Examining sources of warehouse employee turnover. *International journal of physical distribution & logistics management*, 37(5), 375-388. DOI: 10.1108/09600030710758437.
- Oemar Hamalik. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pembekalan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara. PB, Triton. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Tugu Publisher.
- Owolabi, A. B. 2012. Effect of organizational justice and organizational environment on turnover intention of health workers in Ekiti State Nigeria. *Research in world economy*, 3(1), 28-34. DOI: 10.5430/rwe.v3n1p28.
- Pasewark, W. R., & Viator, R. E. 2006. Sources of work family conflict in the accounting profession. *Behavioral research in accounting*, 18, 147-165.
- Ponnu, C. H., & Chuah, C. C. 2010. Organizational commitment, organizational justice, and employee turnover in Malaysia. *African journal of business management*, 4(13), 2676-2692.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- _____, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid dua. Jakarta: PT Indeks.
- _____, dan Coulter, Mary, 2007. *Management*. Jakarta: PT Indeks.
- Rokhmah, Betty, Eliya, dan Riani, Asri, Laksmi, 2005, Keterkaitan antara Komitmen Afektif dengan Intensi turnover pada karyawan bagian produksi di PT Usman Jaya Mekar Magelang, *Jurnal*

- Ilmiah Teknik Industri, Vol.4, No.2, Desember 2005, hal.7885. www.eprints.ums.ac.id/196/1/JTI-0402-04-OK.pdf. Download tanggal 5 Mei 2011.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sadili Samsudin. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Samad, S., & Yusuf, S. Y. M. 2012. The role of organizational commitment in mediating the relationship between job satisfaction and turnover intention. *European journal of social sciences*, 30(1), 125-135.
- Shah, A. I., Fakhr. Z., Ahmad. M. S., & Zaman, K. 2010. Measuring push, pull, and personal factors affecting turnover intention: a case of university teachers in Pakistan. *Review of economic and business studies*, 3(1), 167-192. *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.2, Mei 2016
- Shahzad, K., Rehman, U., Shad, I., Gul, A., & Khan, M. A. 2011. Work life policies and job stress as determinants of turnover intentions of customer service representatives in Pakistan. *European journal of social sciences*, 19(3), 403- 411.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Ulrich, Dave, 1997, *Human Resource Champions the Next Agenda for Adding Value and Delivering Result*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Toly, A. A. 2001. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal akuntansi & keuangan*, 3(2), 102-125.
- Weiss, D. J., & Dawis, R. V. 1967. Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *The minnesota studies in vocational rehabilitation*, 22, 32.
- Werther, William B, JR dan Davis, Keith, 1996, *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition. Newyork: Mc.Graw Hill Boston, Massachussetts Burr Ridge
- Wyatt, W. 2007. Companies worldwide struggle to attract, retain workers – october 2007. Retrieved June 25, 2014 from <http://www.watsonwyatt.com/render.asp?catid=1&id=18091>