

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. ABC BATAM

Ulya Ikhsan¹⁾, Shinta Wahyu Hati²⁾✉

Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam

Info Artikel

Diserahkan Februari
2020
Diterima Maret 2020
Diterbitkan Maret 2020

Kata Kunci:

Kompensasi,
Kepemimpinan, Budaya
organisasi, Kepuasan Kerja
dan Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di PT ABC Batam. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 93 orang yang terdiri dari karyawan administrasi dan karyawan permanen. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner (angket) yang terdiri dari 5 variabel eksogen dan 1 variabel endogen yaitu Turnover Intention. Hasil penelitian adalah hanya 2 variabel yang mempunyai pengaruh terhadap turnover intention yaitu variabel kepemimpinan dan variabel kepuasan. Sedangkan variabel kompensasi, budaya organisasi dan perkembangan karir tidak mempengaruhi Turnover Intention yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t-tabel (1.66)

© 2020 Indonesia

✉ Alamat Korespondensi:

Tower A Jurusan Manajemen Bisnis
Politeknik Negeri Batam
E-mail: shinta@polibatam.ac.id

ISSN 2548-9909

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan dikarenakan tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat menjalankan proses bisnisnya ataupun mencari laba dan keuntungan. Menurut (Sinambela, 2017) peran sumber daya manusia terus berkembang dan diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep *human capital*, dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal.

Sebagai ujung tombak yang memegang peran penting dalam kelancaran proses bisnis. Perusahaan harus bisa menerima, memperkerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan sumber daya manusia serta mampu mengurangi tingkat perputaran karyawan dengan cara memperhatikan segala faktor yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan yang sekarang (*turnover intention*)

Turnover Intention menurut Robert, L Mathis & John, H Jakson (2001) keadaan dimana keluarnya karyawan dari suatu perusahaan / organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Robbins (2015) *turnover intention* adalah berhentinya karyawan dari suatu pekerjaannya secara permanen baik yang dilakukan karyawan secara sukarela maupun tidak suka rela. Faktor utama yang mempengaruhi *turnover* adalah alasan seperti pengembangan karir, masa kerja yang singkat, komitmen organisasi yang rendah serta ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini (Lee, X & Li, 2017).

Turnover intention bisa terjadi di setiap perusahaan seperti pada perusahaan PT ABC, *turnover* sudah menjadi masalah yang dihadapi perusahaan ini mulai dari tahun 2014 sampai dengan pertengahan tahun 2019. PT ABC merupakan perusahaan PMA yang dibuka pada tahun 2009 merupakan perusahaan *profit oriented* yang bergerak dalam bidang industri perakitan kabel listrik atau *Wire Harnesses and Industrial Cable Assembly*. PT ABC adalah cabang dari perusahaan asing asal Singapura yang dibuka dengan tujuan awal sebagai pusat produksi

Terkait dengan kondisi masalah di perusahaan tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT ABC Batam. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT ABC Batam

Turnover Intention

Indikator *turnover intention* menurut Lum *et al* (1998) dalam (Kartono, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. *Intention to quit* (niat untuk keluar) merupakan tahap awal dari munculnya *turnover intention* yang ditandai dengan pelanggaran dan absensi yang meningkat
- b. *Job search* (pencarian pekerjaan). Merupakan tahap lanjutan dari munculnya *turnover intention*, tahap ini biasanya dicerminkan dari aktifnya karyawan mencari penghasilan tambahan diluar perusahaan dan lebih aktif dalam mencari-cari informasi pekerjaan
- c. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) merupakan tahap akhir munculnya *turnover intention* dimana dalam tahap ini karyawan sudah memiliki pemikiran apakah akan tetap bekerja diperusahaan pada saat ini atau akan pindah ke tempat yang baru.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau upah yang diterima karyawan sebagai balas budi atas jasa mereka terhadap perusahaan (Handoko, 2011)

1. Tujuan Pemberian Kompensasi
Tujuan spesifik pemberian kompensasi (Marwansyah, 2016):
 - a. Mendapatkan karyawan yang handal dan kompeten
 - b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
 - c. Menjamin tercapainya keadilan bagi karyawan dan perusahaan
 - d. Penghargaan atas perilaku karyawan
 - e. Mengendalikan biaya
 - f. Mengikuti peraturan dan hukum yang berlaku
 - g. Menumbuhkan rasa saling pengertian antara perusahaan dan karyawan
 - h. Menciptakan efisiensi dalam sistem administrasi perusahaan
2. Sistem Kompensasi
Sistem kompensasi menurut (Siagian, 2012) dapat dibedakan menjadi enam yaitu:
 - a. *Piecework*, pemberian upah atau insentif sesuai dengan jumlah jasa yang dikerluarkan karyawan
 - b. Bonus, insentif bagi karyawan yang dapat bekerja melebihi target yang diinginkan

- c. Komisi, upah atau imbalan atas tercapainya target kerja yang ditetapkan
- d. Kematangan (*kurva*), imbalan atau upah bagi karyawan yang memiliki kemampuan profesional
- e. Insentif bagi eksekutif, tunjangan atau upah bagi karyawan yang berada pada jenjang posisi tertentu
- f. Rencana insentif kelompok. Upah atau imbalan bagi pencapaian yang diraih kelompok kerja

Kepemimpinan

Karakteristik Kepemimpinan (Nasution, 2015) adalah

- a. Tanggung Jawab yang seimbang, atasan harus dapat memimpin dengan seimbang tanpa membedakan status, posisi dan jabatan
- b. Model peranan yang positif, atasan diharapkan mampu jadi contoh positif bagi karyawan dalam mengambil keputusan ataupun menyelesaikan pekerjaannya
- c. Keterampilan komunikasi yang baik. Memberikan motivasi adalah tanggung jawab seorang atasan, maka diharapkan atasan dapat memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan mudah diterima dan dipahami bawahannya
- d. Memiliki pengaruh positif, atasan harus mampu memberikan pengaruh positif bagi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi
- e. Persuasif, atasan seharusnya dapat menjadi sosok yang menarik bagi bawahannya sehingga ide dan gagasannya dapat diterima dengan mudah.

Budaya Organisasi

Nasution (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota untuk dipelajari, ditetapkan serta dikembangkan secara kontinu sebagai acuan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi (Robbin & Judge, 2015) menjelaskan bahwa terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Memperhatikan detail
- c. Orientasi pada hasil
- d. Orientasi pada orang
- e. Orientasi pada tim
- f. Stabilitas

Perkembangan Karir

Perkembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai perubahan dan kesempatan untuk maju dimasa yang akan datang. Tujuan karir adalah posisi dimasa datang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya (Muis, 2012)

1. Tahap Perkembangan Karir

Muspawi (2017) menyatakan bahwa terdapat 3 tahap pengembangan karir:

- a. Karir awal, tahap dimana karyawan mulai merintis dan mengembangkan karir dengan bantuan dari manajemen dan perusahaan
- b. Karir pertengahan, tahap dimana karyawan memiliki kesempatan untuk meraih kesempatan karir yang lebih baik dan juga dapat melatih dan memberikan kesempatan karir kepada karyawan baru atau junior
- c. Karir Akhir, tahap dimana karyawan bersedia melepaskan dan meneruskan karir yang dimiliki kepada penerusnya dan bersiap-siap untuk pensiun

2. Bentuk Perkembangan Karir

Menurut Hutasuhut (2014) terdapat tiga cara untuk mengembangkan karir karyawan:

- a. Pendidikan dan pelatihan, kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan *skill* serta kemampuan karyawan yang dilakukan dengan sertifikasi, seminar, beasiswa dan lain sebagainya
- b. Promosi, kegiatan perubahan atau menaikkan posisi kerja karyawan dari posisi lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi
- c. Mutasi, kegiatan pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya dalam kelas yang sama untuk menambah kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan yang dirasakan karyawan (Handoko, 2011). Sedangkan menurut Robbin (2003) Kepuasan kerja merupakan tanda perbedaan jumlah penghargaan yang mereka terima dengan jumlah yang mereka yakini harusnya mereka terima

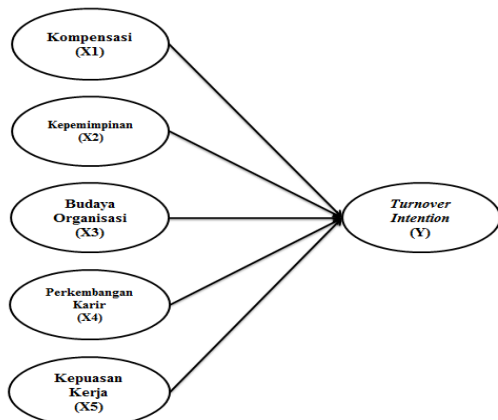
1) Teori Kepuasan Kerja

Terdapat tiga teori kepuasan kerja (Hartono 2017) :

- a. Teori Ketidakpuasan (*Discrepancy Theory*). Teori yang mengukur perbandingan jasa yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima dari perusahaan

- b. Teori Keadilan (*Equity Theory*) teori yang mengukur adanya keadilan yang dirasakan setiap karyawan
 - c. Teori Dua Faktor (*two factor factory*). Teori yang membahas karakteristik pekerjaan yang dibagi menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan (*dissatisfies*)
- 2) Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
- Menurut Gilmer (1996) terdapat sepuluh faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja yaitu:
- a. Kesempatan untuk maju, Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan dan pengalaman sesuai kemampuan kerja
 - b. Keamanan kerja, faktor yang meliputi perasaan aman dan nyaman selama bekerja
 - c. Gaji, upah yang didapatkan karyawan atas hasil kerjanya
 - d. Perusahaan dan manajemen, kemampuan perusahaan dan manajemen dalam memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil
 - e. Pangawasan, supervisi yang buruk dapat menyebabkan absensi dan *turnover*
 - f. Faktor intrinstik pekerjaan, yang meliputi pekerjaan ini sendiri dan atribut dalam pekerjaan
 - g. Kondisi kerja, faktor ini meliputi tempat kerja seperti ventilasi, pencahayaan, kantin dan tempat parkir
 - h. Aspek sosial dalam pekerjaan
 - i. Komunikasi, faktor ini meliputi kelancaran komunikasi dalam suatu perusahaan
 - j. Fasilitas, faktor ini merupakan faktor pendukung seperti rumah sakit, klinik, cuti, dana pensiun, izin dan lain- lain

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

- H1:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap *Turnover Intention*.
- H2:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap *Turnover Intention*.
- H3:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap *Turnover Intention*.
- H4:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Perkembangan Karir (X_4) terhadap *Turnover Intention*.
- H5:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_5) terhadap *Turnover Intention*.

2. Metode

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan administrasi dan karyawan permanen di PT ABC Batam dengan jumlah 93 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh dimana menurut *sampling* jenuh adalah Teknik penentuan sample jika semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015)

2.2 Metode Analisa Data

a).Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness* (Kemencengan Distribusi) (Ghozali, 2013).

b). Statistik Inferensial

Pada penelitian ini statistik *inferensial* memakai metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat *Partial Least Squares* (PLS)

1) Tahap – Tahap SEM

- a. Pengembangan model teoritis, untuk melakukan pencarian atau pengembangan sebuah model dengan justifikasi teoritis yang kuat.
- b. Penyusunan Diagram Alur (*Path Analysis*), membuat gambar dalam bentuk *path diagram* untuk melihat hubungan konstruk (*construct*) atau faktor (*factor*) yaitu konsep untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan.
- c. Konversi Diagram Alur Kedalam rangkaian persamaan struktural (*structural equations*) dan persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*).
- d. Mamiliki Matrik Input Dan Estimasi Model, dengan rentang yang sudah umum yaitu 0 sampai dengan ± 1

- e. Memungkinkan munculnya masalah identifikasi, untuk mengetahui ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik
- f. Evaluasi kriteria *Goodness-Of-Fit*, Evaluasi model dilakukan melalui uji kesesuaian dan statistik, serta uji *reliabilitas*.
- g. Interpretasi dan modifikasi model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan
- 2) Evaluasi *Outer Model*
Evaluasi model reflektif didasari pada reliabilitas dan validitas variabel indikator, evaluasi model reflektif terdiri dari:
- a. *Convergent Validity*, kriteria *outer model* pada *Convergent Validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* masing – masing variabel harus ≥ 0.7
- b. *Discriminant validity*, uji ini untuk melihat valid atau tidaknya variabel dengan cara membandingkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* setiap variabel dimana nilai AVE harus ≥ 0.5
- c. *Composite Reliability*, uji ini untuk mengetahui reliabilitas ada atau tidaknya suatu indikator yang dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* harus ≥ 0.7
- 3) Evaluasi *Inner Model*
Evaluasi *inner model* yang menjelaskan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, dalam evaluasi ini terdapat dua tahap yaitu:
- a. Signifikansi dan besarnya pengaruh variabel laten independen dengan melakukan analisis jalur (*path coefficient*) untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel laten independen
- b. Koefisiensi determinasi R^2 untuk mengukur seberapa besar variasi

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini deskripsi responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendapatan. Berikut adalah deskripsi responden

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Pilihan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	46	49 %
		Perempuan	47	51 %
2	Umur	20 – 25 tahun	11	12 %
		26 – 30 tahun	35	38 %
		31 – 35 tahun	33	35 %
		36 – 40 tahun	13	14 %
		≥ 40 tahun	1	1 %
3	Lama Bekerja	1 tahun	6	6 %
		2 tahun	17	18 %
		3 tahun	22	24 %
		4 tahun	25	27 %
		≥ 4 tahun	23	25 %
4	Pendapatan	\leq Rp 4.000.000	36	39 %
		Rp 6.000.000	43	46 %
		Rp 8.000.000	12	13 %
		Rp 10.000.000	2	2 %
		\geq Rp 10.000.000	0	0%

(Sumber: Data Olahan, 2019)

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini bisa dilihat bahwa hampir semua karakteristik responden memiliki nilai frekuensi yang hampir sama dan tidak terdapat perbedaan yang mencolok dari frekuensi setiap karakteristik responden.

3.2 Statistik Inferensial

1. Pembuatan dan analisis model pengukuran (*Path Model Alotgarithm*)

Model pengukuran dibentuk dengan cara menggabungkan semua variabel *manifest* dengan setiap variabel laten *laten*. Pengukuran model ini akan dievaluasi melalui diagram jalur *path analysis* dan hasil *loading factor* dari diagram jalur ini akan digunakan untuk melakukan uji *Outter Model*

2. Evaluasi *Outter Model*

Evaluasi *outter* model dilakukan untuk mengevaluasi pernyataan dan indikator dalam sebuah penelitian melalui analisis diagram jalur (*path diagram*), sehingga akan didapatkan hasil indikator mana saja yang akan dilanjutkan ke evaluasi *inner* model dan yang akan dihapus. Evaluasi *outter* model dilakukan dengan beberapa tahap yaitu:

a. *Convergant validity*

Dari uji *convergant validity* didapatkan hasil bahwa tidak semua variabel memiliki nilai *loading factor* diatas 0.7, sehingga pernyataan atau indikator yang memiliki nilai berada dibawah 0.7 harus dihapus sedangkan indikator dengan nilai *loading factor* diatas 0.7 akan dilanjutkan ke uji *bootstrapping*

b. *Discriminat validity*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap variabel dalam penelitian. Hasil uji *discriminant validity* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel *independen* maupun *dependen* dinyatakan valid yang dapat dinyatakan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* setiap variabel berada diatas 0.5. nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0.811, variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar 0.810, variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0.764, Perkembangan Karir (X_4) sebesar 0.766, variabel Kepuasan kerja (X_5) sebesar 0.679 dan yang terakhir variabel *dependen Turnover Intention* (Y) sebesar 0.763

c. *Composite Realibility*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya setiap variabel dalam penelitian melalui nilai *Cronbach Alfa*. Hasil uji *composite realibility* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel *independen* maupun *dependen* dinyatakan valid yang dapat dinyatakan dengan nilai *cronbach alfa* setiap variabel berada diatas 0.7. Nilai *cronbach alfa* setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0.980, variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar 0.76, variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0.966, Perkembangan Karir (X_4) sebesar 0.946, variabel Kepuasan kerja (X_5) sebesar 0.949 dan yang terakhir variabel *dependen Turnover Intention* (Y) sebesar 0.960

3. Evaluasi *Inner Model*

Evaluasi *inner* model dilakukan untuk menjawab dan membuktikan kebenaran hipotesis dalam sebuah penelitian. Evaluasi *inner* model dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pengujian *R-Squared* (R^2)

Uji *R-Squared* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel laten *eksogen* terhadap variabel laten *endogen* untuk melihat adanya pengaruh substantif atau tidak. Nilai dari *R-Squared Adjusted* ($R^2 Adjusted$) dalam penelitian ini sebesar 0.970. Hal ini menjelaskan bahwa dalam

penelitian ini terdapat sebesar 97% variabel *Independen* (X) yang mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel *Dependen* (Y). Selebihnya atau sebesar 3% variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

b. Pengujian Signifikansi

Uji signifikansi pada model SEM dengan PLS bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen* melalui nilai *bootstrapping*. Hasil pengujian signifikansi dalam penelitian ini menunjukkan hanya 2 (dua) variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, sedangkan variabel lainnya tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di PT ABC Batam, hasil perhitungan *bootstrapping* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Bootstrapping

Deskripsi	Original Sample	Sample mean	Standard Deviasi	t Statistics	P Values
Kompensasi (X ₁) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	- 0.184	- 0.058	0.207	0.886	0.376
Kepemimpinan (X ₂) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	- 0.391	- 0.396	0.110	3.553	0.000
Budaya Organisasi (X ₃) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.267	- 0.012	0.281	0.950	0.342
Perkembangan Karir (X ₄) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.023	- 0.009	0.122	0.191	0.849
Kepuasan Kerja (X ₅) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	- 0.216	- 0.205	0.082	2.664	0.008

(Sumber: Data Olahan, 2019)

3.3 Pembahasan

Berdasarkan nilai AVE yang didapatkan dari uji *discriminat validity* semua variabel mendapatkan nilai ≥ 0.7 sehingga dapat dinyatakan valid. Dari hasil uji *composite reliability* semua variabel juga dinyatakan reliabel dengan nilai *alpha cronbach* ≥ 0.7 dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga membuktikan bahwa semua variabel dapat mencerminkan penelitian ini ditunjukkan melalui hasil *R-Squared Adjusted* mendapatkan nilai sebesar 0.97 yang berarti sebesar 97% variabel *independen* (X) mempengaruhi variabel *dependen* (Y) dalam penelitian, dari 97% variabel *dependen* yang mempengaruhi variabel *dependen* hanya 2 (dua) variabel yang berpengaruh terhadap variabel *dependen turnover Intention* dengan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi (X₁) dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) yang dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan nilai t hitung sebesar $0.886 < t$ -tabel (1.66), maka dinyatakan variabel kompensasi dan semua indikatornya tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover intention di PT ABC Batam*
- b. Variabel Kepemimpinan (X₂) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) yang dapat dilihat dari hasil nilai t hitung sebesar $3.553 > t$ -tabel (1.66) dan nilai *original sample* sebesar $- 0.391$., maka dinyatakan variabel kepemimpinan dan semua indikatornya mempengaruhi tingkat *turnover intention di PT ABC Batam*
- c. Variabel Budaya Organisasi (X₃) dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) yang dapat dilihat dari hasil

perhitungan *bootstrapping* dengan nilai t hitung sebesar $0.950 < t$ -tabel (1.66), maka itu dinyatakan variabel Budaya Organisasi dan semua indikatornya tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover intention di PT ABC Batam*

- d. Variabel Perkembangan Karir (X₄) dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) yang dapat dilihat dari hasil nilai t tabel sebesar $0.191 < t$ -tabel (1.66), maka dinyatakan variabel Budaya Organisasi dan semua indikatornya tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover intention di PT ABC Batam*
- e. Variabel Kepuasan Kerja (X₅) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) yang dapat dilihat dari hasil nilai t hitung sebesar $2.664 \leq t$ -tabel (1.66), maka dinyatakan variabel kepuasan kerja dan semua indikatornya mempengaruhi tingkat *turnover intention di PT ABC Batam*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Lee & Li, (2017) bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

4. Kesimpulan dan Saran

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE) dari uji *composite validity* dimana nilai semua variabel ≥ 0.7
- b. Selain valid, semua variabel juga dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alfa* dari uji *composite reliability* dimana nilai semua variabel ≥ 0.7
- c. Dari 5 (lima) variabel *independent* yang dipakai dalam penelitian ini, hanya 2 variabel yang berpengaruh terhadap tingginya tingkat *turnover intention* karyawan di PT ABC yaitu kepemimpinan (X₂) dan Kepuasan kerja (X₅). Sedangkan

3 (tiga) variabel lainnya tidak memiliki pengaruh yang signifikan

Saran

- a. Diharapkan bagian personalia di PT ABC Batam dapat lebih aktif dalam memperhatikan faktor – faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* dan segera mencari jalan keluar agar perputaran karyawan di PT ABC Batam tidak terjadi secara terus menerus
- b. Diharapkan PT ABC Batam dapat lebih memperhatikan tambahan kompensasi atas target kerja yang telah dicapai oleh karyawannya
- c. Walaupun variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja mempengaruhi perputaran karyawan dalam penelitian ini, diharapkan hendaknya perusahaan tetap menjaga dan selalu meningkatkan nilai baik kepemimpinan dan kepuasan kerja di PT ABC Batam
- d. Diharapkan PT ABC Batam dapat lebih melakukan pendekatan kepada karyawan dan juga menyediakan sarana bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan dan masukan agar tingkat perputaran karyawan dapat berkurang
- e. Diharapkan PT ABC Batam lebih teliti dalam memberikan perkembangan karir bagi dan perkembangan karir yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan posisi kerja karyawannya
- f. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat menjadi penyebab terjadinya *turnover intention*

Daftar Pustaka

- AK, Belete. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employee : an empirical review. *Journal of entrepreneurship & organization management Volume 7. issue.* ISSN: 2169-026X
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hartono, J. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFY.
- Hutasuhut, F. Z. (2014). *Pengembangan karir : Carrier acceleration development program (CADP) pada PT PLN (persero) distribusi jawa tengah D.I* Yogyakarta.
- Kartono. (2017). *Personality, employe engangement, emotional intellegence, job burnout pendekatan dalam melihat turnover intention*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship

with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales De Psicologia / Annals of Psychology*, 33(3), 697-707.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALVABETA. CV.
- Muis, M. (2012). Perkembangan karir Karyawan perbankan di Kota Makasar. *Proceeding of Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM) Vol. 1 No.2*, 631-648
- Muspawi, M. (2017). Menata Karir Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol 17. No 1*.
- Nasution, M. N. (2015). *Manajemen Mutu terpadu (Total Quality manajemen)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ramasari, P. F. (2013). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan Outsourcing kisel di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, L Mathis, & John, H Jakson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA. CV.