

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang sangat penting adalah metode yang digunakan. Dalam bab ini, akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut : (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Subjek Penelitian, (E) Teknik Pengumpulan Data, (F) Teknik Analisis Data, (G) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

A. Tipe Penelitian

Tipe pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel tunggal, yaitu “ Faktor-faktor yang mempengaruhi *intensi turnover* pada karyawan PT. LAMTURE INDONESIA”.



dikelola dengan baik. Tanpa menggunakan bahan-bahan pengawet dan bahan-bahan kimia

Saat ini PT LAMTURE INDONESIA meningkatkan hasil kerjanya di bidang makanan bevitamin siap saji, seperti makanan ringan sereal. Tetapi sayangnya perusahaan tidak pernah memperhatikan kesejahteraan para karyawan lapangan yang langsung terjun mengolah makanan-makanan yang akan di kirim ke seluruh penjuru wilayah Indonesia. Salah satunya adalah masalah gaji dan jam kerja. Sehingga para karyawan selalu mengeluh untuk mencari pekerjaan sampingan lain, sebelum memutuskan untuk pindah dari perusahaan tersebut.

B. Pelaksanaan Penelitian

Persiapan pelaksanaan penelitian meliputi: waktu dan tempat, jumlah subjek penelitian beserta alasan menetapkan jumlah tersebut, jumlah subjek yang datanya dianalisis beserta alasannya, dan prosedur administrasi pengambilan data, dan hambatan-hambatan yang dijumpai dalam pelaksanaan penelitian.

a. Waktu dan Tempat Penelitian.

Peneliti melakukan penelitian pada hari Jumat, 26 Maret 2015, pukul 12 siang, dimana saat tersebut adalah saat para karyawan beristirahat, sehingga peneliti menggunakan waktu tersebut untuk menyebarkan angket yang telah dipersiapkan oleh peneliti sebelum ke PT LAMTURE INDONESIA, dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA.

b. Jumlah Sample Penelitian.

Peneliti mengambil sampel para karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan tersebut, dengan jumlah sample sebanyak 70 orang, yang diambil peneliti dari satu divisi saja, yaitu karyawan lapangan. Alasan peneliti hanya menggunakan 70 karyawan sebagai sampel, karena karyawan lapangan yang ditunjuk oleh perusahaan sebagai sampel yang boleh diteliti oleh peneliti, yang juga para karyawannya bersedia untuk dijadikan sebagai sample penelitian.

c. Jumlah Sample yang Dianalisis.

Total sample dalam penelitian ini adalah 70 karyawan. Semua subjek dalam sample penelitian ini mengisi angket yang berisikan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi Turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, seperti yang dikemukakan (Robins, 2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi intensi turnover, seperti:

a. *Personality-job fit* (kesesuaian kepribadian dan pekerjaan)

Personality-job fit adalah adanya kesesuaian antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja organisasi sangat tergantung dari kinerja individu, di mana adanya hubungan yang relevan antara sikap, persepsi, nilai-nilai, dan kepribadian.

b. *Job Design* (menspesifikasi hubungan pekerjaan)

Job design dihubungkan sebagai suatu proses dimana manajer menspesifikasikan isi, metode, dan hubungan pekerjaan, untuk memenuhi kepentingan organisasi dan individu.

c. Stres kerja

Stress kerja merupakan suatu kondisi atau situasi yang tidak menyenangkan (tegang) yang mempengaruhi kondisi fisiologis, kognitif, dan perilaku seseorang sebagai akibat pengaruh lingkungan kerja.

d. *Reward & Pension Plans* (balas jasa karyawan)

Salah satu dari pengaruh kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa organisasi.

e. *Performance Evaluation System* (penilaian kinerja karyawan)

Performance evaluation system yang dimaksud adalah bagaimana cara perusahaan dalam menilai kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

f. Usia

Usia merupakan suatu tahap perkembangan individu, yang senantiasa mengalami pertumbuhan dan perkembangan (sangat potensial).

g. Status Marital

Munurut Robbins (2001), tidak cukup studi yang menggambarkan tentang dampak dari status marital terhadap produktifitas karyawan dalam suatu perusahaan.

h. Pendidikan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pendidikan adalah suatu proses perubahan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan proses cara pembuatan mendidik.

i. *Tenure* (Masa Kerja)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Robbins (2001), ditemukan bahwa adanya hubungan negatif antara masa kerja dengan intensi turnover.

d. Prosedur Administrasi Pengambilan Data.

1. Persiapan Administrasi.

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Langkah-langkah yang dilakukan di mulai dari menghubungi secara informal bagian Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, guna meminta izin untuk mengadakan penelitian.

Selanjutnya, setelah ada persetujuan dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, surat permohonan penelitian sudah di dapat peneliti, maka peneliti menemui ke 70 orang karyawan yang akan dijadikan sample penelitian, dengan maksud semua responden mengetahui bahwa yang dilakukan peneliti adalah pemenuhan syarat untuk menyelesaikan skripsi, dan tidak ada maksud lain, karena semua identitas asli responden di rahasiakan peneliti. Maka peneliti mulai melaksanakan penelitian dengan menemui ke 70 responden untuk mempersilahkan para karyawan tersebut menjawab angket yang diberikan oleh peneliti, dan keesokan harinya, peneliti kembali ke tempat penelitian untuk mengambil angket yang telah di jawab oleh setiap subjek penelitian.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.

Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai, peneliti selanjutnya mempersiapkan alat ukur, yakni skala Intensi Turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, dimana skala ini disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, seperti yang dikemukakan oleh (Robins, 2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan, seperti: *Personality-job fit* (kesesuaian kepribadian dan pekerjaan), *Job Design* (menspesifikasi hubungan pekerjaan), Stres kerja, *Reward & Pension Plans* (balas jasa karyawan), *Performance Evaluation System* (penilaian kinerja karyawan), Usia, Status Marital, Pendidikan, *Tenure* (Masa Kerja)

Skala Intensi Turnover pada karyawan yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan ini juga disusun berdasarkan format skala *Guttman*, yang hanya menyediakan dua pilihan jawaban, "ya" dan "tidak", dimana jawaban "ya" diberi skor 1, dan jawaban "tidak" diberi skor 0, karena peneliti membutuhkan jawaban-jawaban yang tegas dari responden guna untuk mempresentasikan jawaban dari responden (Muller, 1992).

Tabel 1
Distribusi Penyebaran Butir Skala Intensi Turnover
Sebelum Uji Coba

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi Turnover pada karyawan	Nomor Butir	Jlh
1	<i>Personality-job fit</i> (kesesuaian kepribadian dan pekerjaan)	1,2,3	3
2	<i>Job Design</i> (menspesifikasi hubungan pekerjaan)	4,5,6	3
3	Stres kerja	7,8,9	3
4	<i>Reward & Pension Plans</i> (balas jasa karyawan)	10,11,12	3
5	<i>Performance Evaluation System</i> (penilaian kinerja karyawan)	13,14,15	3
6	Usia	16,17,18	3
7	Status Marital	19,20,21	3
8	Pendidikan	22,23,24	3
9	Tenure(Masa Kerja)	25,26,27	3
TOTAL		27	27

3. Uji Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan uji coba skala ini, dilakukan pada hari jumat , tanggal 26 Maret 2015, dimulai dari pukul 12.00 wib-14.00 wib, pada karyawan yang bekerja sebagai karyawan lapangan. Skala yang disebar pada tahap uji coba ini, yakni intensi turnover sebanyak 70 eksemplar dan kesemuanya dapat dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut. Selanjutnya pada tanggal 02 April 2015 dilakukan penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta melakukan pengolahan data.

Dalam tahap pengujian alat ukur ini, digunakan sebanyak 70 karyawan yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Setelah data-data subjek sebelumnya telah dicatat peneliti, sebagai responden yang dipersiapkan untuk pengambilan data penelitian. Peneliti juga mendampingi dan memberikan pengarahan kepada responden, agar responden tidak merasa curiga terhadap penelitian dan dapat

memahami tata cara pengisian skala dan tujuan dari penelitian tersebut Akhirnya responden penelitian memahami dan mengerjakan semuanya sampai selesai dalam waktu yang telah disepakati.

Setelah selesai mengisi skala sesuai dengan petunjuk pengerjaan, kemudian skala yang telah di isi responden dikumpul peneliti kembali, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap skala dengan cara membuat format penilaian berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian berdasarkan skor yang merupakan pilihan subjek. Langkah berikutnya, adalah mentabulasikan skor data skala faktor intensi turnover yang telah diperoleh. Selanjutnya melakukan analisis untuk mengetahui derajat validitas dan reliabilitas dari skala intensi turnover yang digunakan dalam penelitian ini.

Pada tiap butir pernyataan dipindahkan ke kertas millimeter yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan (butir item) dan baris untuk nomor subjek. Berdasarkan hasil uji coba skala intensi turnover, menunjukkan bahwa dari 27 (dua puluh tujuh) butir yang tersebar dalam 9 (sembilan) faktor-faktor intensi turnover, terdapat 3 butir yang gugur, dan ke 24 (dua puluh empat) butir adalah butir yang valid. Koefisien validitas butir skala intensi turnover pada penelitian ini berkisar 0,889.

Tabel 2
Distribusi Penyebaran Butir Skala Intensi Turnover
Setelah Uji Coba

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover	Nomor Butir		Jlh
		Valid	Gugur	
1	<i>Personality-job fit</i> (kesesuaian kepribadian dan pekerjaan)	1,2,3	-	3
2	<i>Job Design</i> (menspesifikasi hubungan pekerjaan)	4,6	5	3
3	Stres kerja	8,9	7	3
4	<i>Reward & Pension Plans</i> (balas jasa karyawan)	10,11,12	-	3
5	<i>Performance Evaluation System</i> (penilaian kinerja karyawan)	13,14,15	-	3
6	Usia	16,17,18	-	3
7	Status Marital	20,21	19	3
8	Pendidikan	22,23,24	-	3
9	Tenure(Masa Kerja)	25,26,27	-	3
TOTAL		24	3	27

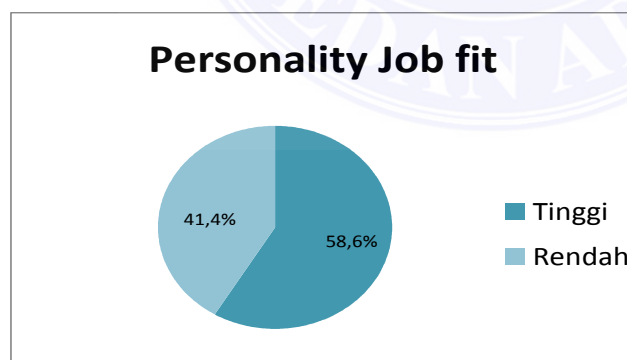
C. Hasil Penelitian

Untuk menganalisis intensi turnover pada karyawan pada hasil rotasi faktor dengan metode *cross tabulation* yang mempunyai nilai loading tertinggi, dimana terdapat 9 faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Maka dapat dilihat hasilnya:

1. Hasil Analisis Untuk Faktor *Personality-job fit* (kesesuaian kepribadian dan pekerjaan)

personality job fit				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
rendah	29	41.4	41.4	41.4
Tinggi	41	58.6	58.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hal ini juga dapat dilihat dari *Pie Chart*.



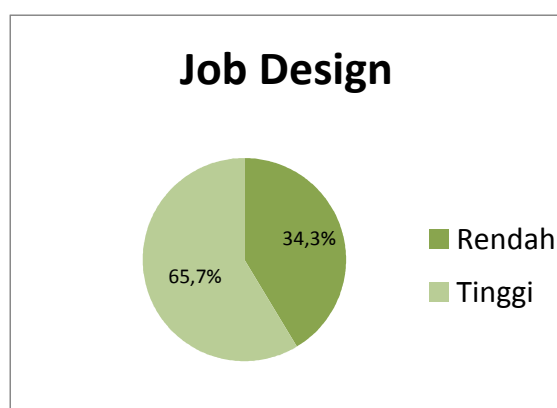
Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ternyata terdapat 41.4 % atau 29 orang yang mempunyai nilai rendah sebagai faktor *Personality-job fit* (kesesuaian

kepribadian dan pekerjaan) yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Dari 70 orang karyawan tersebut, terdapat juga 58,6 % atau 41 orang karyawan yang mempunyai nilai tinggi sebagai faktor *Personality-job fit* (kesesuaian kepribadian dan pekerjaan). Banyaknya pilihan pada faktor *Personality-job fit* (kesesuaian kepribadian dan pekerjaan), karena karyawan yang bekerja di devisi tersebut hanyalah memenuhi kebutuhan hidup, walaupun pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kepribadian dan kemauan mereka. Juga adanya hubungan yang relevan antara sikap, persepsi, nilai-nilai, dan kepribadian.

2. Hasil Analisis Untuk Faktor *Job Design* (menspesifikasi hubungan pekerjaan)

job design				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
rendah	46	65.7	65.7	65.7
tinggi	24	34.3	34.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hal ini dapat juga dilihat dari *Pie Chart*.



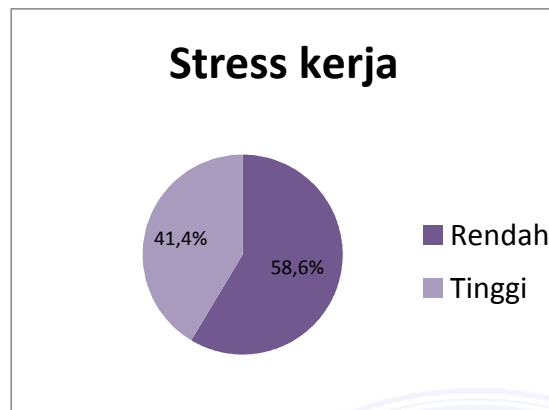
Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ternyata terdapat 65,7 % atau 46 orang yang mempunyai nilai rendah sebagai faktor *Job Design* (menspesifikasi hubungan pekerjaan) yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Dari 70 orang karyawan tersebut, terdapat juga 34,3 % atau 24 orang karyawan yang mempunyai nilai tinggi sebagai faktor *Job Design* (menspesifikasi hubungan pekerjaan). Banyaknya pilihan karyawan pada faktor *Job Design* (menspesifikasi hubungan pekerjaan), karena manajer selalu menspesifikasikan isi, metode, dan hubungan pekerjaan, untuk memenuhi kepentingan organisasi dan individu, tanpa memperhatikan tingkat pengetahuan dan keinginan karyawan terlebih dahulu, demi untuk memajukan perusahaan tersebut.

3. Hasil Analisis Untuk Faktor Stres kerja

Stress kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
rendah	41	58.6	58.6	58.6
tinggi	29	41.4	41.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hal ini dapat juga dilihat dari *Pie Chart* di bawah ini.

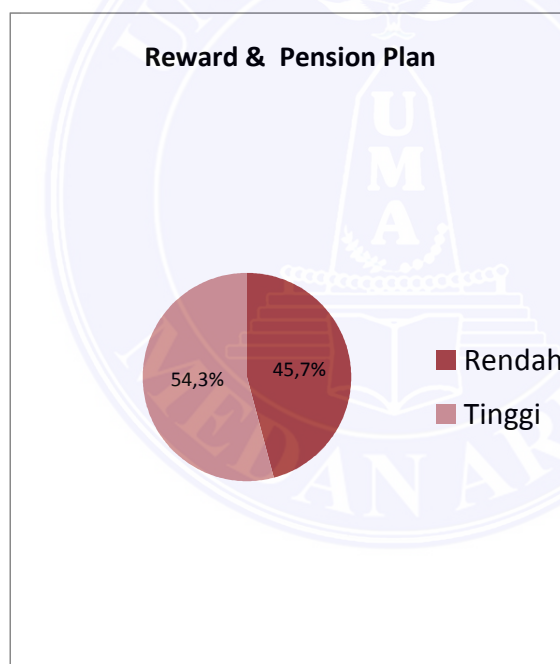


Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ternyata terdapat 58,6 % atau 41 orang yang mempunyai nilai rendah sebagai faktor *stress kerja* yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Dari 70 orang karyawan tersebut, terdapat juga 41,4 % atau 29 orang karyawan yang mempunyai nilai tinggi sebagai faktor stress kerja. Banyaknya karyawan yang mengalami stress dalam bekerja. Dikarenakan karyawan yang bekerja di devisi lapangan, selalu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah suatu tantangan dan ancaman bagi kesehatan dan keselamatannya. Sehingga karyawan yang bekerja selalu merasa sebagai tuntutan kebutuhan saja. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan seorang karyawan dapat bekerja dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dengan dengan pekerjaannya serta karyawan dapat menikmati tanpa ada suatu ancaman yang dapat membahayakan dirinya dalam pekerjaan serta karyawan dapat menikmati tanpa ada suatu ancaman yang dapat membahayakan dirinya dalam bekerja.

4. Hasil Analisis Untuk Faktor *Reward & Pension Plans* (balas jasa karyawan)

Reward&pension plan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
rendah	38	54.3	54.3	54.3
tinggi	32	45.7	45.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hal ini dapat juga dilihat dari Pie Chart di bawah ini.



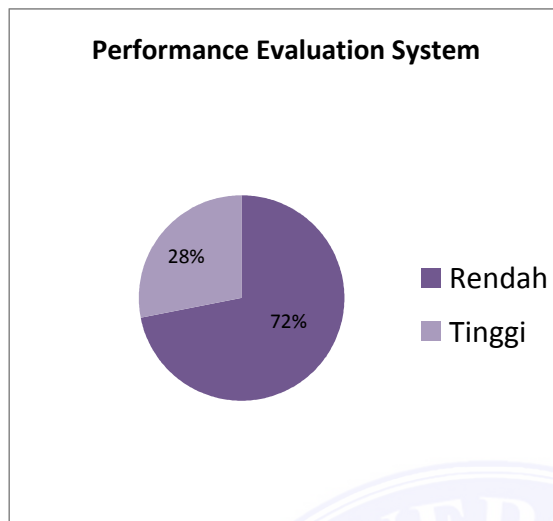
Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ternyata terdapat 54,3 % atau 38 orang yang mempunyai nilai rendah sebagai faktor *Reward & Pension Plans* (balas jasa karyawan) yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Dari 70 orang karyawan tersebut, terdapat juga 45,7 % atau 32 orang

karyawan yang mempunyai nilai tinggi sebagai faktor *Reward & Pension Plans* (balas jasa karyawan). Banyaknya pilihan karyawan pada faktor *Reward & Pension Plans* (balas jasa karyawan), karena perusahaan tidak menggunakan sistem balas jasa (*reward*) dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yang trampil agar dapat bertahan di perusahaan. Seharusnya perusahaan dapat menggunakan sistem balas jasa (*reward*) dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yang trampil untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Hasil Analisis Untuk Faktor *Performance Evaluation System* (penilaian kinerja karyawan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
rendah	35	50.0	50.0	50.0
tinggi	35	50.0	50.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hal ini dapat juga dilihat dari *Pie Chart* di bawah ini.

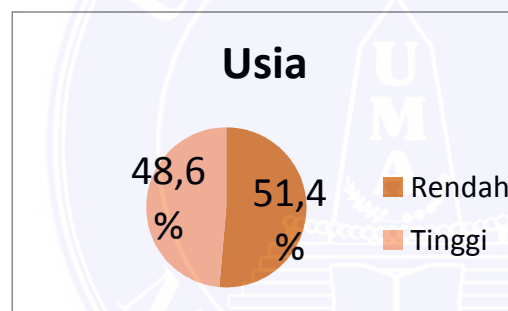


Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ternyata terdapat 50 % atau 35 orang yang mempunyai nilai rendah sebagai faktor *Performance Evaluation System* (penilaian kinerja karyawan) yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Dari 70 orang karyawan tersebut, terdapat juga 50 % atau 35 orang karyawan yang mempunyai nilai tinggi sebagai *Performance Evaluation System* (penilaian kinerja karyawan). Menurunnya pilihan karyawan pada faktor *Performance Evaluation System* (penilaian kinerja karyawan), dikarenakan *Performance evaluation system* tidak juga dilakukan dalam perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan *Performance evaluation system* adalah bagaimana cara perusahaan dalam menilai kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Tujuan utamanya untuk memberikan pengukuran secara adil terhadap kontribusi karyawan di dalam perusahaan. Sayangnya perusahaan tidak melakukan hal tersebut.

6. Hasil Analisis Untuk Faktor Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
rendah	36	51.4	51.4	51.4
tinggi	34	48.6	48.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hal ini dapat juga dilihat dari *Pie Chart* di bawah ini.

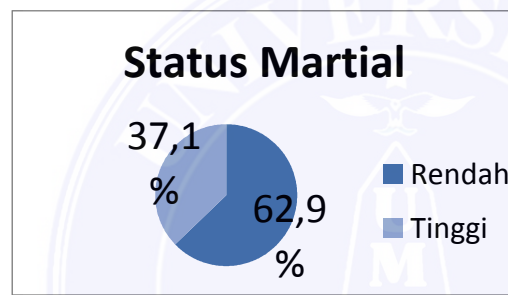


Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ternyata terdapat 51,4 % atau 36 orang yang mempunyai nilai rendah sebagai faktor usia yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Dari 70 orang karyawan tersebut, terdapat juga 48,6 % atau 34 orang karyawan yang mempunyai nilai tinggi sebagai faktor usia. Banyaknya pilihan karyawan pada faktor usia, karena usia merupakan suatu tahapan perkembangan individu, yang senantiasa mengalami pertumbuhan dan perkembangan (sangat potensial).

7. Hasil Analisis Untuk Faktor Status Marital

status marital				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
rendah	44	62.9	62.9	62.9
tinggi	26	37.1	37.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hal ini dapat juga dilihat dari Pie Chart di bawah ini.

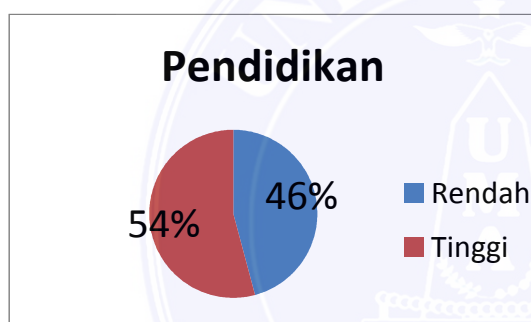


Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ternyata terdapat 62,9 % atau 44 orang yang mempunyai nilai rendah sebagai faktor Status Marital yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Dari 70 orang karyawan tersebut, terdapat juga 37,1 % atau 26 orang karyawan yang mempunyai nilai tinggi sebagai faktor Status Marital. Pilihan karyawan pada status marital, dikarenakan karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat absen yang rendah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.

8. Hasil Analisis Untuk Faktor Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
rendah	32	45.7	45.7	45.7
tinggi	38	54.3	54.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hal ini dapat juga dilihat dari *Pie Chart* di bawah ini.



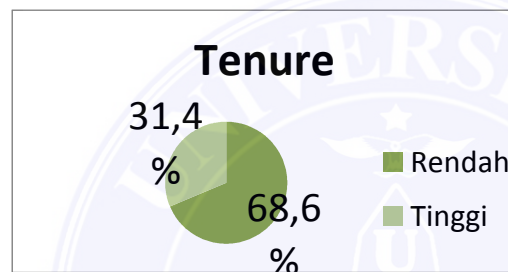
Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ternyata terdapat 45,7 % atau 32 orang yang mempunyai nilai rendah sebagai faktor Pendidikan yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Dari 70 orang karyawan tersebut, terdapat juga 54,3 % atau 38 orang karyawan yang mempunyai nilai tinggi sebagai faktor pendidikan. Faktor pendidikan menjadi pilihan tertinggi karyawan, karena pendidikan yang didapat di perusahaan hanya sebatas pendidikan dalam pekerjaan ataupun apa yang harus dikerjakan oleh karyawan.

9. Hasil Analisis Untuk Faktor Tenure(Masa Kerja)

Tenure

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
rendah	48	68.6	68.6	68.6
tinggi	22	31.4	31.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hal ini dapat juga dilihat dari *Pie Chart* di bawah ini.



Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ternyata terdapat 68,6 % atau 48 orang yang mempunyai nilai rendah sebagai faktor Tenure (Masa Kerja) yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Dari 70 orang karyawan tersebut, terdapat juga 31,4 % atau 22 orang karyawan yang mempunyai nilai tinggi sebagai faktor Tenure(Masa Kerja). Banyaknya faktor tenure dipilih karyawan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover, karena masa berlakunya sistem senioritas dalam perusahaan membuat karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung tetap bertahan di perusahaannya.

D. Pembahasan

Berdasarkan analisis data bahwa dari 70 orang karyawan yang bekerja di PT LAMTURE INDONESIA yang juga dijadikan subjek penelitian, diketahui bahwa ternyata pada umumnya subjek penelitian ini dilihat dari faktor urutan yang tertinggi pertama adalah *Personality-job fit* (kesesuaian kepribadian dan pekerjaan). Dengan pilihan subjek penelitian sebesar 58,6 % atau 41 orang, sesuai dengan teori Robbins (2001), bahwa adanya kesesuaian antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja organisasi sangat tergantung dari kinerja individu, di mana adanya hubungan yang relevan antara sikap, persepsi, nilai-nilai, dan kepribadian.

Faktor tertinggi ke II dari hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, adalah faktor pendidikan, dengan pilihan jawaban subjek penelitian sebesar 54,3 % atau 38 orang. Sesuai dengan teori Robbins (2001), menjelaskan bahwa pendidikan adalah suatu proses perubahan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan proses cara pembuatan mendidik.

Faktor tertinggi ke III dari hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, adalah faktor *Performance Evaluation System* (penilaian kinerja karyawan), dengan pilihan jawaban subjek penelitian sebesar 50 % atau 35 orang. Sesuai

dengan teori Robbins (2001), menjelaskan bahwa *Performance evaluation system* yang dimaksud adalah bagaimana cara perusahaan dalam menilai kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Faktor tertinggi ke IV dari hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, adalah faktor usia, dengan pilihan jawaban subjek penelitian sebesar 48,6 % atau 34 orang. Sesuai dengan teori Robbins (2001), menjelaskan bahwa Usia merupakan suatu tahap perkembangan individu, yang senantiasa mengalami pertumbuhan dan perkembangan (sangat potensial).

Faktor tertinggi ke V dari hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, adalah faktor *Reward & Pension Plans* (balas jasa karyawan), dengan pilihan jawaban subjek penelitian sebesar 45,7 % atau 32 orang. Sesuai dengan teori Robbins (2001), menjelaskan bahwa Salah satu dari pengaruh kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa organisasi.

Faktor tertinggi ke VI dari hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, adalah faktor stress kerja, dengan pilihan jawaban subjek penelitian sebesar 41,4 % atau 29 orang. Sesuai dengan teori Robbins (2001), menjelaskan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi atau situasi yang tidak menyenangkan (tegang) yang mempengaruhi kondisi fisiologis, kognitif, dan perilaku seseorang sebagai akibat pengaruh lingkungan kerja.

Faktor tertinggi ke VII dari hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, adalah faktor status marital, dengan pilihan jawaban subjek penelitian sebesar 37,1 % atau 26 orang. Sesuai dengan teori Robbins (2001), menjelaskan bahwa tidak cukup studi yang menggambarkan tentang dampak dari status marital terhadap produktifitas karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor tertinggi ke VIII dari hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, adalah faktor *Job Design* (menspesifikasi hubungan pekerjaan), dengan pilihan jawaban subjek penelitian sebesar 34,3 % atau 24 orang. Sesuai dengan teori Robbins (2001), menjelaskan bahwa *Job design* dihubungkan sebagai suatu proses dimana manajer menspesifikasikan isi, metode, dan hubungan pekerjaan, untuk memenuhi kepentingan organisasi dan individu.

Faktor tertinggi ke IX dari hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT LAMTURE INDONESIA, adalah faktor *Tenure* (Masa Kerja), dengan pilihan jawaban subjek penelitian sebesar 31,4 % atau 22 orang. Sesuai dengan teori Robbins (2001), menjelaskan bahwa ditemukan bahwa adanya hubungan negatif antara masa kerja dengan intensi turnover.

