



DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8

BAB II LANDASAN TEORI

Intensi <i>Turnover</i>	9
1. Pengertian Intensi <i>Turnover</i>	10
2. Teori Intensi <i>Turnover</i>	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	13
4. Intensi <i>Turnover</i> pada Karyawan.....	26
Kerangka Konseptual.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
D. Subjek Penelitian.....	29

E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	34
Daftar pustaka.....	35



DAFTAR PUSTAKA

- Aamondt, 2007. . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Yogyakarta : Andi.
- Abidin, 2001. *Karyawan*. Sinar Cahaya Yogya.
- Andrirstiawan, 2010. *Buku pegangan merencanakan Tenaga Kerja Perusahaan*. Alih Bahasa :Ny. Rochmulyani. Jakarta :Pustaka Binaman Pressindo.
- Azwar, 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, 1992. *Dasar-dasar Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Certo, 2000. *Keputusan untuk Pindah Pekerjaan*. Jakarta. Pustaka Gemilang Jaya.
- Hadi, 2004. *Petunjuk Pada Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Gemilang Jaya
- Jehani, 2008. *Kontrak Kerja Keuntungan siapakah?*. Gemilang Bandung.
- Lathifah, 2008. *Recruitment Karyawan Bagi Perusahaan Asing*. Arsindo Jaya Surabaya.
- Mowday, 2002. *Kepuasan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intensi Turnover* Alih Bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba.
- Novialdi, 2007. *Masalah-masalah Dalam Perusahaan*. Cipta Karya Perdana Bandung.
- Robbins, 2003. *Intensi Turnover*. Jilid I. Terjemahan Erlangga.
- Triastuti, 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Zeffane, 1994. *Fairness reduces the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior and job performance*. *Journal of business and psychology*.
- Winns, 2002. *Kepuasan Terhadap Pengembangan Karier Dengan Intensi Turnover*. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang Daft, Richard L., 2003., Alih bahasa : Emil Salim dan Karmawan, Edisi Kelima, Jakarta, Erlangga.



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
MEDAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Sahabat, Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terlebih dahulu saya mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas diberikan-Nya kesempatan kepada saya untuk bertemu dengan kawan-kawan sekalian.

Dalam kesempatan ini, saya akan memberi skala ukur kepada kawan-kawan. Adapun tujuannya adalah untuk membantu saya dalam rangka penelitian dengan cara mengisi skala ukur yang saya lampirkan disini. Jawaban yang kawan-kawan berikan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu kawan-kawan tidak perlu merasa takut, sebab jawaban yang kawan-kawan berikan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Data yang saya peroleh nantinya semata-mata untuk tujuan ilmiah.

Bantuan yang kawan-kawan berikan merupakan partisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Atas segala waktu yang telah kawan-kawan berikan kepada saya, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih. Demikianlah Billahi Taufiq Wal Hidayah. Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,

Putri Angelia Tumanggor

IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri kawan-kawan:

1. Nama :
2. Devisi :
3. Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini, saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam skala ukur. Kawan-kawan diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih 2 pilihan jawaban.

Untuk setiap pernyataan, dengan pilihan jawaban:

YA : dengan nilai 1

TIDAK : dengan nilai 0

Contoh :

Saya tinggal di pesantren karena kemauan saya sendiri

YA TIDAK

Berilah tanda (X) pada jawaban yang sesuai dengan Anda.

SELAMAT BEKERJA



KERANGKA KONSEPTUAL

INTENSI TURNOVER

Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi *Turnover* (Robins, 2001):

- a. *Personality-job fit* (kesesuaian kepribadian dan pekerjaan)
- b. *Job Design* (menspesifikasi hubungan pekerjaan)
- c. Stres kerja
- d. *Reward & Pension Plans* (balas jasa karyawan)
- e. *Performance Evaluation System* (penilaian kinerja karyawan)
- f. Usia
- g. Status Marital
- h. Pendidikan
- i. *Tenure* (Masa Kerja)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi *Turnover* (Zeffane, 1994):

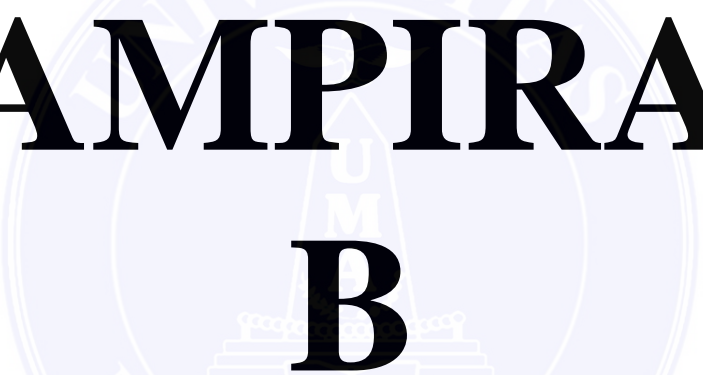
- a. Faktor Eksternal, yakni: pasar tenaga kerja
- b. Faktor Internal (intitusi), yakni: kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi *Turnover* (Mowday, 2002), antara lain:

job attitude, personality, boidemographic, economic factors, personal factors, job characteristic, rewards system, supervisory, dan group relations.



LAMPIRAN A



LAMPIRAN B

LAMPIRAN C