

**PENGARUH SOSIODEMOGRAFI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN PT. THAMRIN
BROTHERS CABANG BATURAJA**

**Noviansyah, S.E., M.Si.
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja
noviansyah@unbara.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *sosiodemografi* dan karakteristik pekerjaan terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil bahwa secara parsial *sosiodemografi* terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja ($3,196 > 2,3313$). karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja ($8,704 > 2,3313$). Secara simultan ada pengaruh *sosiodemografi* dan karakteristik pekerjaan terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja ($169,105 > 2,85$). Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa *sosiodemografi* dan karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi terhadap naik turunnya *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja sebesar 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Sosiodemografi, Karakteristik pekerjaan dan Turnover Intentions

1. PENDAHULUAN

Persaingan perekonomian pasar bebas dalam abad 21 adalah persaingan sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu dari operasional perusahaan, karena alat secanggih apapun yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak akan berarti apa-apa jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikuti sertakan. Berdasarkan pada hal tersebut, maka sumber daya manusia memiliki peranan dalam mewujudkan kesuksesan organisasi dalam persaingan di masa depan. Kemampuan organisasi yang di

topang oleh sumber daya manusia yang baik untuk bersaing dan beradaptasi serta manajemen perubahan tersebut merupakan sebuah komitmen yang dimiliki oleh sebuah organisasi.

Jawell dan Siegall (dalam Robinson dan Judge, 2007: 268) mengemukakan bahwa faktor pencetus karyawan untuk pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain atau yang dikenal dengan *turnover* tenaga kerja dipengaruhi oleh variabel individu dan variabel organisasi yaitu *reward* yang diterimanya misalnya penghargaan, kompensasi, pengembangan karier

dan fasilitas yang diterimanya. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik

Pada prinsipnya timbulnya hasrat untuk pindah tempat kerja (*Turnover Intentions*) karyawan pada organisasi adalah karena ketidakpuasan karyawan pada karakteristik kerjanya pada sebuah organisasi. Karyawan yang terpuaskan cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, mereka lebih termotivasi dan lebih berprestasi di banding karyawan yang tidak puas dengan iklim kerja pada organisasi/perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan pada karakteristik kerjanya dalam organisasi akan timbulnya hasrat untuk pindah tempat kerja (*Turnover Intentions*).

Ridley (2006:112) mengemukakan bahwa teori karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan memegang peranan yang penting karena hal tersebut menghasilkan *ouput personal* (sosiodemografi) yang berupa komitmen. Rendahnya komitmen disebabkan karena kurang terpenuhinya kebutuhan dan harapan karyawan, iklim organisasi yang kurang kondusif, banyaknya tuntutan pekerjaan dan keadaan demografinya yang kurang mendukung.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada PT.Thamrin Brother

cabang Baturaja Kab. OKU bahwa pada bidang karakteristik pekerjaan, banyak karyawan yang mengalami kelelahan dan stres kerja akibat persoalan karakter kerja terutama ketika mempromosikan kendaraan bermotor ke konsumen sales menjanjikan waktu seminggu untuk produk dikirim ke konsumen tapi ternyata dari pusat bisa terlambat hingga 2 minggu, hal itu menyebabkan mereka tertekan, cemas terhadap protes dari pihak konsumen dan apabila hal itu terus berlanjut maka bonus dari pihak perusahaan akan berkurang bahkan tidak ada. Fenomena inilah yang menjadi salah satu penyebab terjadinya keinginan pindah kerja karyawan (*turnover*).

Permasalahan pada karakteristik pekerjaan dan sosiodemografi tersebut menyebabkan terjadinya penurunan komitmen yang terlihat dari banyaknya karyawan yang menyalahgunakan jam kerja terutama karyawan bagian lapangan, bahkan ada yang menjalankan pekerjaan lain selain dari PT.Thamrin Brother cabang Baturaja Kab. OKU seperti menjadi sales asuransi, maupun bisnis lainnya seperti jual beli kendaraan bekas. Hal ini jika terus dibiarkan, maka akan menyebabkan perpindahan kerja jika pekerjaan sampingannya memberikan hasil yang lebih besar dari penghasil yang didapatkan dari PT.Thamrin Brother cabang Baturaja Kab. OKU.

Permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa sulitnya karakteristik pekerjaan, dan adanya permasalahan pada sosiodemografi karyawan, membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menciptakan tumbuhnya keinginan untuk

pindah tempat kerja (*turnover intention*).

Berdasarkan pada fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brother cabang Baturaja Kab. OKU.

2. STUDI PUSTAKA

2.1. Sosiodemografi

Demografi adalah ilmu yang mempelajari persoalan dan keadaan perubahan-perubahan penduduk yang berhubungan dengan komponen-komponen perubahan tersebut seperti kelahiran, kematian, migrasi sehingga menghasilkan suatu keadaan dan komposisi penduduk menurut umur dan jenis kelamin tertentu (Lembaga Demografi FE UI, 2000:13). Dalam pengertian yang lebih luas, (dalam Harli dkk, 2015:2) berpendapat bahwa Sosio-demografi merupakan gabungan dari kata sosial dan demografi, sosial adalah salah satu komponen variabel non demografi, sedangkan demografi adalah suatu ilmu yang mempelajari penduduk di suatu wilayah terutama mengenai jumlah, struktur, dan proses perubahannya. Sosiodemografi adalah ilmu yang mempelajari struktur dan penduduk di suatu wilayah.

Menurut Stoner dan Wankel (1986: 12) bahwa setiap individu membawa minat, sikap dan kebutuhannya kedalam kerja. Berdasarkan pada hal tersebut, karakteristik individu akan diwarnai oleh ketiga hal tersebut yang didapat melalui bawaan, kebiasaan dan pendidikan yang akhirnya dapat

membentuk sosiodemografi pada diri seseorang karyawan.

2.1.2. Indikator Sosiodemografi

Menurut Potter (2005:39) pengukuran sosiodemografi dapat dilakukan melalui beberapa indikator diantaranya adalah tingkat pendidikan, jenis pekerjaan dan umur.

- a) *Tingkat pendidikan.* Jenjang pendidikan memegang peranan cukup penting. Pendidikan pegawai yang rendah menjadikan mereka sulit diberi tahu mengenai pentingnya komitmen kerja dan pelaksanaan deskripsi kerja pada sebuah organisasi. Kesulitan tersebut akan dapat menyebabkan rendahnya kinerja dan merugikan organisasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin pandai seseorang melaksanakan pekerjaannya dan demikian pula sebaliknya, semakin rendah pendidikan seseorang, maka semakin rendah pula produktivitasnya dalam bekerja
- b) *Jenis pekerjaan.* Karakteristik pekerjaan seseorang dapat mencerminkan pendapatan, status sosial, pendidikan, status sosial ekonomi, risiko cedera atau masalah kesehatan dalam suatu kelompok populasi. Pekerjaan juga merupakan suatu determinan risiko dan determinan terpapar yang khusus dalam bidang pekerjaan tertentu serta merupakan prediktor status kesehatan dan kondisi tempat suatu populasi bekerja.
- c) *Umur.* Sifat manusia yang dapat membawa perbedaan pada hasil suatu penelitian atau yang dapat

membantu memastikan hubungan sebab akibat dalam hal hubungan penyakit, kondisi cedera, penyakit kronis, dan penyakit lain yang dapat menyengsarakan manusia, umur merupakan karakter yang memiliki pengaruh paling besar. Umur mempunyai lebih banyak efek pengganggu daripada yang dimiliki karakter tunggal lain. Umur merupakan salah satu variabel terkuat yang dipakai untuk memprediksi perbedaan dalam hal penyakit, kondisi, dan peristiwa kesehatan, dan karena saling diperbandingkan maka kekuatan variabel umur menjadi mudah dilihat.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sosiodemografi

Setiap individu membawa minat, sikap dan kebutuhannya kedalam kerja (Stoner dan Wankel, 1986: 12). Berdasarkan pada hal tersebut, karakteristik individu akan diwarnai oleh ketiga hal tersebut yang didapat melalui bawaan, kebiasaan dan pendidikan yang akhirnya dapat membentuk sosiodemografi seseorang.

a) *Faktor Bawaan (hereditas)*. Masing-masing individu lahir ke dunia dengan suatu hereditas tertentu. Hereditas merupakan factor yang mempengaruhi perilaku individu. Dalam hal ini hereditas diartikan sebagai totalitas karakteristik individu yang diwariskan orang tua kepada anak, atau segala potensi, baik fisik yang dimiliki individu sejak konsepsi sebagai pewarisan pihak orang tua melalui gen-gen.

- b) *Faktor Kebiasaan*. Kebiasaan adalah sesuatu yang telah dilakukan untuk sejak lama dan menjadi bagian dari kehidupan suatu kelompok masyarakat baik yang bersifat otomatis, gerak indera tubuh dan kebiasaan gerak berfikir yang dipengaruhi oleh lingkungan, usia dan pengalaman.
- c) *Faktor Pendidikan*. Suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum yang terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

2.2. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Simamora (2004: 129) model karakteristik pekerjaan (*Job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi

dan umpan balik (Robbinson dan Judge, 2007:268).

2.2.1. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Munandar (2001: 357) karakteristik pekerjaan (*Job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan komprehensif untuk perancangan ulang pekerjaan dan cara pekerjaan itu sendiri menjadi bagian dari faktor kompensasi total. Menurut teori karakteristik pekerjaan, para karyawan mengalami kompensasi intrinsik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima indikator pekerjaan inti. Kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a) *Variasi keterampilan (skill variety)*. Adalah tingkat sejauh mana pekerjaan membutuhkan sejumlah aktivitas yang berbeda untuk keberhasilan penyelesaian. Beberapa karyawan menikmati variasi dalam pekerjaan mereka, dan jika demikian hal tersebut berfungsi sebagai kompensasi.
- b) *Identitas Tugas (task identity)*. Adalah Tingkat sejauh mana pekerjaan mencakup unit pekerjaan yang bisa diidentifikasi, yang dikerjakan dari awal hingga akhir secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.
- c) *Signifikansi Tugas (task significance)*. Adalah ketika kinerja dari pekerjaan seseorang

mempengaruhi kehidupan orang-orang lainnya, karyawan tersebut seringkali merasakan makna prestasi yang sesungguhnya. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

- d) *Otonomi*. Adalah tingkat kebebasan dan tanggung jawab individual yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan otonomi seringkali membuat para karyawan merasa bertanggung jawab atas hasil kerja. Sebagian besar karyawan tidak ingin seseorang mengawasi mereka sepanjang hari hanya untuk menunggu mereka melakukan kesalahan kecil sekalipun.
- e) *Umpan balik*. Adalah informasi yang diterima para karyawan mengenai seberapa baik mereka menjalankan pekerjaan. Bagi beberapa orang sangatlah menyenangkan mendengar sang atasan atau rekan kerja yang dihormati berkata “Anda melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik” dalam kenyataannya, sebagian besar orang memiliki kebutuhan yang kuat untuk mengetahui seberapa baik mereka menjalankan pekerjaan mereka.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Munandar dkk (2004:72) untuk mencari faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan kondisi-kondisi ter-

sebut. Kemudian mereka menyimpulkan bahwa faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan pengalaman akan arti penting dari pekerjaan adalah adanya variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*Task identity*), dan nilai penting tugas (*Task significance*). Pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan, dihasilkan oleh adanya otonomi (*autonomy*) dalam melakukan pekerjaan, sedangkan pengetahuan dari hasil yang sebenarnya dari kegiatan kerja, dihasilkan oleh adanya umpan balik pekerjaan (*Job feedback*).

Menurut Munandar (2001: 359) karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pekerjaan yang dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik.

2.3. Turnover Intentions

Menurut Siregar (2006:214) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Turnover intention dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mem-

pengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Arti intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Novliadi 2007: 30).

2.3.1.Indikator Turnover Intentions

Menurut (Mobley et al 1986) dalam (Nitisemito, 2000: 71) menyatakan bahwa banyak indikator yang menjadi penyebab karyawan berpindah dari tempat kerjanya antara lain adalah:

- a) *Kepuasan kerja*. Pada tingkatan individual kepuasan merupakan variabel psikolog yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan

akan upah dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

- b) *Komitmen organisasi*. Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian maka jelas model proses *intention to leave* karyawan harus menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam study *Turnover Intentions* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja.
- c) *Kepercayaan terhadap organisasi*. Variabel ini ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen.
- d) *Ketidakamanan kerja (Job insecurity)*. Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam berbagai studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di

luar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya.

2.3.2. Kategori *Turnover*

Kategori *Turnover* Menurut Handoyo (2004:56), berhentinya karyawan dari suatu perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a) *Turnover yang terjadi sukarela (Voluntary turnover)*. Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.
- b) *Turnover yang dipisahkan (Involuntary turnover)*. Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

2.4. Hubungan *Sosiodemografi, Karakteristik Pekerjaan dengan Turnover Intentions*

Jawell dan Siegall (dalam Robbinson dan Judge, 2007: 268)

mengemukakan bahwa faktor pencetus karyawan untuk pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain atau yang dikenal dengan *turnover* tenaga kerja dipengaruhi oleh variabel individu dan variabel organisasi yaitu *reward* yang diterimanya misalnya penghargaan, kompensasi, pengembangan karier dan fasilitas yang diterimanya. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik

Ridley (2006:112) mengemukakan bahwa teori karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan memegang peranan yang penting karena hal tersebut menghasilkan *ouput personal* (sosio-demografi) yang berupa komitmen. Rendahnya komitmen disebabkan karena kurang terpenuhinya kebutuhan dan harapan karyawan, iklim organisasi yang kurang kondusif, banyaknya tuntutan pekerjaan dan keadaan demografinya yang kurang mendukung.

Koesoema (2010:79) bahwa karakteristik kerja jika dipandang dari sudut behavioral, menekankan unsur kepribadian yang dimiliki individu sejak lahir. Karakter dianggap sama dengan kepribadian, karena kepribadian dianggap sebagai ciri atau karakteristik atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari lingkungan. Pendapat ini mengidentifikasi bahwa sosio-demografi seseorang sangat memiliki peran pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pada pendapat tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa karakter sama halnya dengan kepribadian sebagai ciri atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari lingkungan oleh karena itu kepribadian dapat dibina agar dapat memberikan kontribusi terhadap terciptanya sosiodemografi seseorang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja Kab. OKU dengan ruang lingkup pembahasan pada pengaruh sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT.Thamrin Brother cabang Baturaja Kab. OKU

3.2. Data dan Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Ruslan (2010: 29) data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian. Sedangkan sumber data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan metode survei yang menggunakan pertanyaan kepada subjek penelitian secara tertulis (Ruslan, 2010: 208). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang meliputi data tentang Sosiodemografi, Karakteristik Pekerjaan dan *Turnover Intentions*.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Menurut Riduwan (2012: 71) kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

3.4. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2009: 118). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Thamrin Brothers cabang Baturaja Kab. OKU. Populasi dalam penelitian diketahui jumlahnya sebanyak 42 karyawan yang diperoleh langsung dari PT.Thamrin Brothers cabang Baturaja Kab. OKU. Dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada yaitu 42 orang responden, dengan berpedoman pada Arikunto (2010) yaitu apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

3.5. Model Analisis

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa angket/

kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Dikatakan jenis ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat yang 'lebih tinggi' dari Setuju, dan Setuju 'lebih tinggi' dari Netral dan seterusnya. Adapun pernyataan pengukuran yang digunakan menggunakan skala Likert ini merupakan pernyataan positif dimana alternatif jawaban diberi skor atau nilai sebagai berikut (Riduwan dan Sunarto, 2010: 21).

3.5.1. Uji Instrumen

- a) *Uji Validitas*. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004: 137). Rumus mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah rumus *pearson product moment* sebagai berikut: (Arikunto, 2010: 213).
- b) *Uji Reliabilitas*. Reliabilitas adalah tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapa pun hasil pengukuran itu. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka (biasanya sebagai suatu koefisien), koefisien yang tinggi menunjukkan reliabilitas

yang tinggi (Sumanto, 2014: 81). Perhitungan reliabilitas penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut: (Arikunto, 2010: 239)

3.5.2. Transformasi Data

Tahap awal yang dilakukan sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval. Transformasi data dilakukan melalui *Method of Succesive Internal* (MSI).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Uji asumsi klasik untuk regresi berganda yang sering digunakan adalah normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas (Priyatno, 2011: 277-308).

a) Uji Normalitas.

Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji pp plot (*Analisis Explore*) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Sedangkan pengujian normal probability

dapat dilihat pada output regresi. Kriteria pengambil keputusan dengan melihat grafik normal P-P Plot dengan kriteria sebagai berikut (Priyatno 2009 : 56-59) :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas. Dampak yang diakibatkan dengan adanya multikolinearitas antara lain yaitu :

- 1) Nilai *standard error* untuk masing-masing koefisien menjadi tinggi, sehingga t hitung menjadi rendah.
- 2) *Standard error of estimate* akan semakin tinggi dengan bertambahnya variabel independen.
- 3) Pengaruh masing - masing variabel independen sulit dideteksi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika *tolerance*

lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2009:59-60)

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Adapun berapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Namun dalam penelitian ini, cara yang dipakai adalah melihat grafik plot antara nilai variable terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual (Y predeksi-Y sesungguhnya) yang telah di predeksi. Dasar Analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2008: 179-181)

3.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, sedangkan pengujian model regresi menggunakan uji F. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%. Menurut Umar (2010:307) analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh antar variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dinamakan analisis regresi linear berganda, karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

3.7. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependent yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear variabel independen, selain itu sisanya diterangkan oleh variabel lain. Untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel independen lebih dari satu (ganda/majemuk), terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja, dengan jumlah 42 orang

yang diambil sebagai responden. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut :

4.1.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($df = n-2$) = $42-2 = 40$, pada tabel df 39 didapatkan r tabel adalah 0,3044. Hasil analisis uji validitas secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Item	r Hasil	r Tabel	Ket
Sosiodemografi (X1)	Item 1	0.410	0,3044	Valid
	Item 2	0.654	0,3044	Valid
	Item 3	0.651	0,3044	Valid
	Item 4	0.527	0,3044	Valid
	Item 5	0.688	0,3044	Valid
	Item 6	0.635	0,3044	Valid
	Item 7	0.591	0,3044	Valid
	Item 8	0.616	0,3044	Valid
	Item 9	0.651	0,3044	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2)	Item 1	0.488	0,3044	Valid
	Item 2	0.517	0,3044	Valid
	Item 3	0.531	0,3044	Valid
	Item 4	0.499	0,3044	Valid
	Item 5	0.811	0,3044	Valid
	Item 6	0.548	0,3044	Valid
	Item 7	0.540	0,3044	Valid
	Item 8	0.544	0,3044	Valid
	Item 9	0.609	0,3044	Valid
	Item 10	0.853	0,3044	Valid
	Item 11	0.716	0,3044	Valid
	Item 12	0.658	0,3044	Valid
	Item 13	0.716	0,3044	Valid
	Item 14	0.653	0,3044	Valid
	Item 15	0.531	0,3044	Valid
Turnover Intentions (Y)	Item 1	0.702	0,3044	Valid
	Item 2	0.613	0,3044	Valid
	Item 3	0.576	0,3044	Valid
	Item 4	0.605	0,3044	Valid

Item 5	0.835	0,3044	Valid
Item 6	0.663	0,3044	Valid
Item 7	0.643	0,3044	Valid
Item 8	0.370	0,3044	Valid
Item 9	0.470	0,3044	Valid
Item 10	0.805	0,3044	Valid
Item 11	0.483	0,3044	Valid
Item 12	0.628	0,3044	Valid

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pada keseluruhan pertanyaan variabel dalam penelitian, didapatkan r hitung > r tabel, maka keseluruhan pertanyaan pada setiap variabel penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

d) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan agar instrumen penelitian dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil pengukuran yang sama juga. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keputusan
1.	Sosiodemografi (X1)	0,866	Reliabel
2.	Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,914	Reliabel
3.	Turnover Intentions (Y)	0,899	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pada variabel sosiodemografi, karakteristik pekerjaan dan *turnover intention* masing-masing memiliki nilai reliabilitas *alpha cronbach* kuesioner di atas 0,6 maka kuesioner adalah reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4.1.2. Transformasi Data

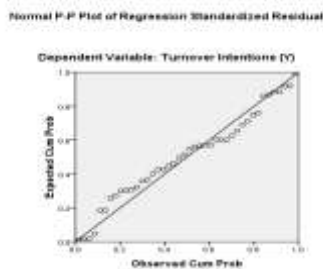
Transformasi data digunakan sebagai syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi, data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, sedangkan syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Succesive Interval* (MSI).

Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, dalam merubah data ordinal menjadi interval, penulis menggunakan bantuan program *Excel For Windows*.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis grafik, adapun hasilnya sebagai berikut:



Gambar 1
Grafik normal P-P Plot

Pada gambar 1 grafik normal P-P Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal sehingga berada pada kategori normal. Dengan demikian, maka model regresi layak dipakai kerana telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3

Coefficients ^a						
95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
-1.484	7.704					
.126	.561	.834	.456	.165	.383	2.608
.437	.701	.932	.812	.448	.383	2.608

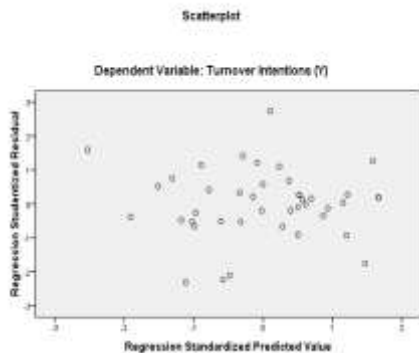
a. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas bahwa hasil besaran korelasi antar variabel bebas tampak bahwa variabel sosiodemografi (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) mempunyai korelasi yang baik karena korelasi masih dibawah 90% maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas yang serius. Hasil perhitungan nilai *tolerance* sebesar 0.383 pada kedua variabel bebas sehingga menunjukkan variabel bebas mempunyai toleransi lebih dari 0,1. Hasil nilai *variance inflation factor* (VIF) didapatkan sebesar 2,608 pada kedua variabel bebas yang menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

e) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedartisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam

model regresi terjadi ketidaksamaan dalam *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik *scatterplot*

Berdasarkan pada gambar 2 grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan

4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS 18.0 for Windows. Hasil analisis data yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	3.110	2.271		1.369	0.179
	Sosiodemografi (X1)	0.344	0.108	0.266	3.196	0.003
	Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.569	0.065	0.724	8.704	0.000

a. Dependent Variable: Turnover Intentions (Y)

Berdasarkan pada tabel 4 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.110 + 0.344X1 + 0.569X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstant sebesar 3.110 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel sosiodemografi (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) tidak mengalami perubahan maka *Turnover Intentions* (Y) sebesar 3.110.
- b) Nilai koefisien regresi sosiodemografi (X1) = 0.344 yang menunjukkan jika variabel sosiodemografi (X1) naik sebesar 1 satuan maka *Turnover Intentions* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.344 dengan ketentuan variabel karakteristik pekerjaan (X2) tetap.
- c) Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan (X2) = 0.569 yang menunjukkan jika variabel karakteristik pekerjaan (X2) naik sebesar 1 satuan maka *Turnover Intentions* (Y) juga naik sebesar 0.569 dengan ketentuan variabel 1 sosiodemografi (X1) tetap.

4.1.5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009: 238). Adapun hasil hitung untuk uji t statistik dapat dilihat pada tabel *coefficients* berikut:

Tabel 5
Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model		t	Sig.	t tabel
1	(Constant)	1.369	0.179	2.3313
	Sosiodemografi (X1)	3.196	0.003	
2	Karakteristik Pekerjaan (X2)	8.704	0.000	

a. Dependent Variable: *Turnover Intentions* (Y)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh t_{hitung} untuk variabel sosiodemografi (X1) sebesar 3.196 dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(42-2-1 = 39)$, untuk uji dua pihak diperoleh $t_{tabel} = 2.3313$. Nilai yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sosiodemografi (X1) $> 2,3313$, maka keputusannya H_0 ditolak artinya sosiodemografi (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja.

Pada variabel karakteristik pekerjaan (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 8.704 dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(42-2-1 = 39)$, untuk uji dua pihak diperoleh $t_{tabel} = 2.3313$. Nilai yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau karakteristik pekerjaan (X2) $> 2,3313$, maka keputusannya H_0 ditolak artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *Turnover*

Intentions karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja.

4.1.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu variabel sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja, maka digunakan uji signifikansi simultan dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6

ANOVA ^b							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	F Tabel
1	Regression	2117.705	2	1058.853	169.105	0,000 ^a	2,85
	Residual	244.199	39	6.262			
	Total	2361.905	41				

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X2), Sosiodemografi (X1)
b. Dependent Variable: *Turnover Intentions* (Y)

Berdasarkan pada tabel 6 di atas, tabel ANOVA atau F tes, didapatkan F Hitung sebesar 169.105. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel $df = n-k-1$ atau $df = 42-2-1 = 39$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 2,85. Jadi F hitung $169.105 > 2,85$ maka H_0 ditolak, artinya secara simultan ada pengaruh sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

4.1.7. Analisis Koefisien

Determinasi (*R Square*)

Analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* berikut:

Tabel 7

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.947 ^a	0.897	0.891	2.50230
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X2), Sosiodemografi (X1)				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intentions</i> (Y)				

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,897 hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan terhadap naik turunnya *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja sebesar 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini yaitu variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel individu dan variabel organisasi yaitu *reward* yang diterimanya misalnya penghargaan, kompensasi, pengembangan karier dan fasilitas yang diterimanya (Robbinson dan Judge, 2007:268).

4.2. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, didapatkan bahwa secara parsial maupun simultan ada pengaruh sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja. hasil

analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi terhadap naik turunnya *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja sebesar 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini yaitu variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel individu dan variabel organisasi yaitu *reward* yang diterimanya misalnya penghargaan, kompensasi, pengembangan karier dan fasilitas yang diterimanya (Robbinson dan Judge, 2007:268).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *Turnover Intentions* karyawan dapat dikendalikan melalui sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan. Pada bidang sosiodemografi, perusahaan dapat melakukan rolling jabatan maupun penempatan karyawan yang disesuaikan dengan tingkat usia karyawan karena semakin tua usai karyawan, maka akan semakin tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesesuaian antara usia dengan pekerjaan pada karyawan, akan dapat meminimalisir tuntutan pekerjaan yang bersifat memberatkan fisik karyawan. Selain itu, pihak manajemen PT. Thamrin Brothers Baturaja diharapkan untuk meminimalisir karakteristik pekerjaan yang bersifat monoton, hal ini dilakukan agar karyawan tidak merasa bosan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Jawell dan Siegall (dalam Robbinson dan Judge, 2007:268) yang mengemukakan bahwa faktor pencetus karyawan untuk pindah dari

suatu tempat kerja ke tempat kerja lain atau yang dikenal dengan *turnover* tenaga kerja dipengaruhi oleh variabel individu dan variabel organisasi yaitu *reward* yang diterimanya misalnya penghargaan, kompensasi, pengembangan karier dan fasilitas yang diterimanya. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Secara parsial maupun simultan ada pengaruh sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja.
- b) Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi terhadap naik turunnya *Turnover Intentions* karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja sebesar 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel individu dan variabel organisasi yaitu *reward* yang diterimanya misalnya penghargaan, kompensasi, pengembangan karier dan fasilitas yang diterimanya

(Robbinson dan Judge, 2007:268).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut

- a) Hendaknya pihak manajemen PT. Thamrin Brothers Baturaja melakukan *rolling* jabatan maupun penempatan karyawan yang disesuaikan dengan tingkat usia karyawan karena semakin tua usia karyawan, maka akan semakin tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pihak manajemen PT. Thamrin Brothers Baturaja diharapkan untuk meminimalisir karakteristik pekerjaan yang bersifat monoton, hal ini dilakukan agar karyawan tidak merasa bosan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Kepada para karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja harus selalu loyal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, dengan demikian akan terjalin kerjasama yang baik guna mencapai tujuan perusahaan dan keuntungan pribadi bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

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

Handoyo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Jakarta: PT. Prehallindo

- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Koesoema. 2010. *Goal Setting and task performance*. Psikologi Buletin. Vol 90. No 1 Tahun 2010.
- Lembaga Sosiodemografi FE UI, 2000. *Dasar-dasar Demografi*. Jakarta: Penerbit FE UI
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press)
- Munandar, dkk, 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta: Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta. Almigo
- Novliadi, Ferry 2007 *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Potter, Patricia. 2005. *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, pengawasan Kerja*”, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPF.
- Priyatno, Duwi. 2009, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, Yogyakarta, MediaKom
- Ridley, John. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. 2012. *Dasar - Dasar Statistika*. Cetakan kesepuluh. Bandung: Alfabeta
- Ruslan, Rosady. 2010. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins SP,dan Judge. 200. *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Umar Husen, 2008, *Dinamika Kelompok*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE.
- Siregar. 2006. *Sikap Kepatuhan Dalam Tindakan*. Jakarta: Mitra Media
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumanto. 2014 *Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan: Aplikasi Metode*. Yogyakarta: CAPS
- Sunarto 2010. *Metodologi penelitian dan statistik*. Bandung: Andira
- Stoner, James A.F & Charles Wankel. 1986. *Manajemen edisi tiga, jilid 2*. Alih Wilhelmus W. Bakowatun dan Bosco Carvallo. Jakarta: Intermedia. *Media Grafika*). Jurnal Profit Volume 6 No. 2. Tahun 2012