

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *AFFORD*  
*INTERNATIONAL ENGLISH COURSE (AIEC)*  
TANJUNGPINANG**

**S K R I P S I**

**DEWI SARTIKA  
NIM : 16612295**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *AFFORD*  
*INTERNATIONAL ENGLISH COURSE (AIEC)*  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi

Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

Oleh :

**DEWI SARTIKA  
NIM : 16612295**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

TANDA PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *AFFORD*  
*INTERNATIONAL ENGLISH COURSE (AIEC)*  
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : DEWI SARTIKA  
NIM : 16612295

Menyetujui

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua

**Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc**  
NIDN:1021029102/Asisten Ahli

**Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M**  
NIDN:1029127202/Lektor

Mengetahui  
Ketua Program Studi

**Dwi Septi Haryani, S.T.,MM**  
NIDN: 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *AFFORD*  
*INTERNATIONAL ENGLISH COURSE (AIEC)*  
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama : Dewi Sartika

NIM : 16612295

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Dua Puluh Delapan Desember Dua Ribu Dua Puluh dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

**Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc**  
NIDN: 1021029102/Asisten Ahli

**Satriadi, S.Ap., M.Sc**  
NIDN: 1011108901/Lektor

Anggota

**Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M**  
NIDN:1002078602/Lektor

Tanjungpinang, 28 Desember 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang  
Ketua,

**Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.,CA**  
NIDN: 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Sartika  
NIM : 16612295  
Tahun Angkatan : 2016  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,68  
Program Studi / Jenjang : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis *Turnover Intention* Karyawan *Afford*  
*International English Course* (AIEC)  
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 26 Desember 2020

Penyusun

**DEWI SARTIKA**  
**NIM: 16612295**

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua Orang tua tercinta, bapak Salim dan ibu Nurbaiti

Abang, kakak dan adik tersayang

spesial Zeny dan Jen tersayang

Akbal mama tersayang, comel dan ganteng tak habis

Para keponakkan

Dan

Para sahabat yang selalu ada disaat senang maupun susah

Terimakasih sudah memberi yang terbaik dan

menjadi api semangat hingga saat ini

I love you always and all ways

**MOTTO**

**THERE IS NO LIMIT OF AGE FOR STUDYING,**

**WHERE IS THE WILL THERE IS A WAY,**

**GIVE AND DO YOUR BEST AND**

**YOU WILL GET THE BEST**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT Penulis Ucapkan atas nikmat kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : “**Analisis Turnover Intention Karyawan Afford International English Course (AIEC) Tanjungpinang**”.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly M,SE, M.Ak,Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Muhammad Riski, S.Psi, M.HSc sebagai Pembimbing I yang selama ini sudah banyak memberikan waktunya untuk membantu



memberikan masukan dalam skripsi ini, dan dengan sabar membimbing hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

7. Ibu Evita Sandra, S.Pd, MM sebagai pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna dalam penelitian ini.
8. Mr.John selaku pimpinan AIEC yang sudah banyak memberikan kemudahan dalam pengambilan data serta informasi hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Pegawai dan staff AIEC yang ikut membantu memberikan informasi, dan mendukung adanya penelitian ini dan akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Kedua orangtua tercinta bapak Salim (alm) dan ibu Nurbaiti, yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi dan dorongan yang tak henti-hentinya kepada saya selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi.
11. Abang, kakak, adik dan keponakan tercinta yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi dan dorongan yang tak henti-hentinya kepada saya selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi.
12. Anak saya tercinta Muhammad Akbal yang selalu menyemangati saya dalam pengerjaan skripsi ini.
13. Teman-teman seangkatan yang selalu mengingatkan hingga akhirnya tidak ada kata menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Madun yang selalu mendukung adanya penelitian ini dan akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

15. Willyem Law dan Purida Panjaitan, sepasang angel yang juga membantu dalam penulisan skripsi ini meskipun mereka seperti kucing dan tikus yang membuat ribut dan ramai.

16. Teman-teman Manajemen Malam 3 angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, 26 Desember 2020

Penulis

DEWI SARTIKA

NIM : 16612295

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>ABSTRAK</b> .....	xvii
<b>ABSTRACT</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	5
1.5.2`Kegunaan Praktis .....	6
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Tinjauan Teori .....	8
2.1.1. Manajemen .....	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia....	9
2.1.2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 <i>Turnover Intention</i> .....	15

2.1.3.1	Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	15
2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.1.3.3	Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	24
2.2.	Kerangka Pemikiran .....	26
2.3.	Penelitian Terdahulu .....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Jenis Penelitian.....	32
3.2.	Jenis Data .....	32
3.3.	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.3.1	Observasi .....	33
3.3.2	Wawancara .....	33
3.3.3	Studi Pustaka .....	34
3.4.	Populasi dan Sampel .....	34
3.4.1	Populasi .....	34
3.4.2	Sampel .....	34
3.5.	Definisi Operasional .....	35
3.6.	Teknik Pengolahan Data .....	35
3.7.	Teknik Analisis Data .....	37
3.7.1	Triangulasi .....	37

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Gambaran Umum .....	40
4.1.1	Profil <i>Afford International English Course (AIEC)</i> .....	40
4.1.1.1	Visi dan Misi .....	40
4.1.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi .....	41
4.1.1.2.1	Pimpinan.....	42
4.1.1.2.2	Instruktur/Tutor .....	44
4.1.1.2.3	Staff .....	44
4.1.2.	Karakteristik Informan .....	45

4.1.2.1. Jenis Kelamin .....	46
4.1.2.2. Tingkat Pendidikan.....	46
4.3. Analisa Data .....	47
4.3.1 Hasil Wawancara.....	47
4.3.1.1. Pikiran untuk keluar dari organisasi .....	47
4.3.1.2 Keinginan untuk meninggalkan ( <i>intention to quit</i> )	51
4.3.1.3 Keinginan untuk mencari pekerjaan lain ( <i>intention to search for another job</i> ).....	53
4.4. Reduksi Data .....	57
4.4.1 Reduksi Data Manifestasi <i>Turnover Intention</i> .....	57
4.4.2 Reduksi Data Faktor <i>turnover intention</i> .....	74
4.5 Triangulasi .....	77
4.5.1 Triangulasi Manifestasi .....	77
4.5.2 Triangulasi Faktor <i>Turnover Intention</i> .....	87
4.6. Penyajian Data.....	89
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
4.7.1 Pikiran-pikiran untuk berhenti ( <i>thought of quitting</i> ) .....	91
4.7.2 Keinginan untuk meninggalkan ( <i>intention to quit</i> ) .....	93
4.7.3 Keinginan untuk mencari pekerjaan lain ( <i>intention to search for another job</i> ) .....	95
4.7.4 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	96

## **BAB V PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	98
5.2. Saran .....	99

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada <i>AIEC</i> Tanjungpinang .....	4
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan <i>AIEC</i> Yang berhenti .....	4
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	46
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan Pikiran Untuk Keluar Dari Organisasi.....	47
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan Keinginan Untuk Meninggalkan ( <i>intention to quit</i> ) .....	51
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan Keinginan untuk mencari pekerjaan lain ( <i>intention to search for another job</i> ) .....	54
Tabel 4.6	Hasil Reduksi Data.....	57
Table 4.7	Reduksi Faktor <i>Turnover Intention</i> .....	74
Tabel 4.8	Triangulasi .....	78
Tabel 4.9	Triangulasi .....	87
Tabel 4.10	Penyajian Data .....	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3.1 Triangulasi Sumber .....	39
Gambar 3.2 Triangulasi Teknik .....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi <i>Afford International English Course</i> (AIEC)	42

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara Staff/Tenaga Pengajar
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara Pimpinan
- Lampiran 3 Rekapitulasi Wawancara
- Lampiran 4 Lembar Observasi
- Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 7 Hasil Plagiarism Checker X
- Lampiran 8 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae



## **A B S T R A K**

### **ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *AFFORD INTERNATIONAL ENGLISH COURSE (AIEC)* TANJUNGPINANG**

Dewi Sartika. 16612295.

Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Email : [awi.dewisartika@gmail.com](mailto:awi.dewisartika@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang *Turnover Intention* Karyawan *Afford International English Course (AIEC)* Tanjungpinang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara, studi pustaka, observasi dan dokumentasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 10 orang. Sedangkan sampel yang dibutuhkan adalah 5 orang yang terdiri dari 1 orang pimpinan, 2 orang instruktur dan 2 orang staf.

Hasil wawancara dianalisis dengan uji teknik triangulasi sumber data. Setelah data telah sesuai dengan hasil wawancara selanjutnya data diolah dengan teknik reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Turnover Intention* Karyawan *Afford International English Course (AIEC)* Tanjungpinang diperoleh 3 indikator yaitu *thought of quitting*, *intention to quit*, *intention to search for another job*, dan 3 faktor yang mempengaruhi yaitu psikologis, ekonomis dan demografis.

Kata Kunci: *Turnover, Intention, pegawai*

Dosen Pembimbing I : Muhammad Rizki, S.Psi, M.HSc

Dosen Pembimbing II : Evita Sandra, S.Pd, Ek., MM

## **A B S T R A C T**

### ***EMPLOYEE TURNOVER INTENTION ANALYSIS AFFORD INTERNATIONAL ENGLISH COURSE (AIEC) TANJUNGPINANG***

Dewi Sartika. 16612295.

Management. High School of Economic Sciences (STIE) Tanjungpinang  
Development.

Email : [awi.dewisartika@gmail.com](mailto:awi.dewisartika@gmail.com)

*The purpose of this research is for knowing about Turnover Intention Employee of Afford International English Course (AIEC) Tanjungpinang.*

*The type of research which was used in this research is qualitative research. The type of the data that is used are primary data and secondary data by using collection data methods, those are, interview and observation. The number of the population in this research is 10 persons, while the sample which is needed is 5 persons which consist of 1 director, 2 instructors and 2 staffs.*

*The results of interview were analyzed by testing the validity of the data with the source of triangulation technique data. After the data has accordance with the result of the interview then the data was processed by using the technique of reduction data, data display and draw the conclusion.*

*The result of this research showed that Turnover Intention Employee of Afford International English Course (AIEC) Tanjungpinang is obtained 3 indicators those are thought of quitting, intention to quit and intention to search for another job, and 3 factors which influence are psychological, economic and demographic*

*Keyword: Turnover, Intention, Employees*

*Lecturer of Mentor I : Muhammad Rizki, S.Psi, M.HSc*

*Lecturer of Mentor II : Evita Sandra, S.Pd,Ek., MM*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Menurut Sukirno (2010) sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Salah satu cara untuk mencapai pengelolaan sumber daya yang efektif, efisien dan produktif adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Alasan utama perbaikan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan terutama karena peran strategis sumber daya manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan, serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan dan administrasi.

Manusia berperan aktif dalam kegiatan suatu organisasi, oleh karena manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya perusahaan, bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang

terpenting mereka juga mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi kepada perusahaan tempat dia bekerja. Karena karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan apa yang dikerjakannya untuk perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi itu tidak mudah. Tidak semua karyawan mau memberikan sikap bertanggung jawab pada perusahaan. Bahkan terkadang ada perusahaan yang hanya dijadikan sebagai batu loncatan oleh karyawannya untuk berkerja ditempat lain.

*Turnover* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu. (Wirawan, 2015).

Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya.

*Turnover Intention* menurut Palupi (2018) merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang

lebih baik. *Turnover Intention* dapat menjadi pengunduran diri, meninggalkan organisasi, atau meninggalkannya anggota dalam suatu organisasi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *turnover intention* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi. Oleh karena perusahaan harus memikirkan faktor-faktor yang dapat menciptakan dan mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan termasuk karyawan yang bekerja di *Afford International Course (AIEC)*.

*Afford International English Course (AIEC)* merupakan perusahaan yang menyediakan kursus bahasa Inggris. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1979, memiliki sejumlah karyawan yang mengelola jalannya aktivitas di *Afford International English Course (AIEC)* mulai dari administrasi sampai dengan keperluan belajar mengajar dan keperluan untuk para siswa di *Afford International English Course (AIEC)*. Fenomena yang terjadi di *Afford International English Course (AIEC)* adalah karyawan yang ada biasanya hanya bertahan 1 sampai 2 tahun kemudian akan berhenti dan memilih *resign*, hal ini membuat beban kerja karyawan lainnya bertambah sehingga akan memicu keinginan karyawan untuk *resign* yang berakibat pada tidak efektifnya para karyawan dalam bekerja karena tidak seimbang beban kerja yang di berikan. Berikut adalah data karyawan *AIEC* :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan pada AIEC Tanjungpinang**

No	Tahun	Jabatan				Jumlah
		Pimpinan	Staff	Guru	Supir	
1	2016	1	3	5	1	10
2	2017	1	3	6	1	11
3	2018	1	3	5	1	10
4	2019	1	3	5	1	10

Sumber : AIEC Tanjungpinang (2019)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa jumlah pegawai berkisar 10 hingga 11, di tahun 2017 meningkat 11 orang kemudian pada tahun berikutnya hingga 2019 tetap 10 orang karyawan, namun di AIEC Tanjungpinang juga terjadi *turnover* karyawan, berikut data yang di dapatkan:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan AIEC Yang berhenti**

No	Tahun	Jumlah pegawai berhenti
1.	2016	1 orang
2.	2017	Nihil
3.	2018	2 orang
4.	2019	3 orang

Sumber : AIEC Tanjungpinang (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat jumlah karyawan AIEC yang berhenti cenderung meningkat dari tahun 2018 hingga puncaknya di tahun 2019 yaitu 3 orang pegawai mengundurkan diri. Selain itu berdasarkan observasi pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti, karyawan AIEC beberapa kali terlihat mencari pekerjaan lain melalui portal *job*.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik mengangkat judul **“ANALISIS *TURNOVER INTENTION* KARYWAN *AFFORD INTERNATIONAL ENGLISH COURSE (AIEC) TANJUNGPINANG.*”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana manifestasi *Turnover Intention* Karyawan *Afford International English Course* (AIEC) Tanjungpinang?
- b. Apa saja faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan *Afford International English Course* (AIEC) Tanjungpinang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. untuk mengetahui manifestasi *Turnover Intention* Karyawan *Afford International English Course* (AIEC) Tanjungpinang
- b. untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi tentang *Turnover Intention* Karyawan *Afford International English Course* (AIEC) Tanjungpinang.

## 1.4. Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Penelitian ini secara ilmiah diharapkan dapat berguna sebagai referensi mahasiswa dan umum dalam melakukan penelitian lebih mendalam mengenai *Turnover Intention* pegawai khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin mengetahui bagaimana *Turnover Intention* Karyawan *Afford International English Course* (AIEC) Tanjungpinang.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Berguna untuk masukan bagi pihak manajemen AIEC dalam mengelola *turnover intention* Karyawan *Afford International English Course (AIEC)* Tanjungpinang
- b. Berguna sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain yang ingin menggali permasalahan yang sama sebagai penelitian lanjutan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini untuk menguraikan hasil penelitian maka akan disusun ke dalam sistematika penulisan berdasarkan beberapa bab, sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang beberapa teori berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan sesuai pendapat para ahli untuk memperkuat data penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, informen, sumber dan jenis data, teknik dan alat pengumpulan data, teknik analisa data

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisikan tentang analisis data yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian pada AIEC Tanjungpinang dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.



**BAB V : PENUTUP**

Berisikan tentang kesimpulan dan sara-saran dari hasil penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu kegiatan, kemampuan dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan manusia dan menggunakan sarana yang tersedia. Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri” (Zainun, 2010).

Kegiatan manajemen dilakukan dengan menggunakan bantuan manusia dengan didukung sarana dan prasarana yang tersedia. Manajemen tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yaitu aktivitas manusia dan manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah manajemen yang mengaturnya. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi (Handoko & Megita, 2014). Definisi tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pokok utama dalam mengelola manusia. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Stoner dan Freeman dalam (Safroni, 2012) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber

daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Rosida, 2009). Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang didapat (Sutrisno, 2010).

2. Seleksi sumber daya manusia.

Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan dan memilih pelamar yang memenuhi kriteria. Seleksi menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Rosida, 2009).

3. Pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan di dasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik, seperti yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno bahwa proses pengembangan sumber daya manusia merupakan starting point di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan skill, knowledge dan ability (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang (Sutrisno, 2010).

4. Pemeliharaan sumber daya manusia.

Pemeliharaan karyawan/pegawai dari manajer/pemimpin dalam memberikan semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal sangat membantu

dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pendapat Hasibuan (2017) menyebutkan pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program-program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar dari aparatur.

5. Penggunaan sumber daya manusia.

Penggunaan sumber daya manusia menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh aparatur agar lebih efektif dan efisien serta jenjang peningkatan posisi aparatur. (Sedarmayanti, 2017)

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Amstrong mengatakan bahwa pendekatan manajemen manusia didasarkan pada empat prinsip dasar, yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan serta perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial berasal dari kultur tersebut, sehingga memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

4. Manajemen manusia, berhubungan dengan intergrasi yaitu menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Rosida, 2009)

Pendapat di atas, menyebutkan bahwa manajemen memiliki pendekatan dengan faktor manusia karena manajemen dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan asset yang penting yang dimiliki oleh organisasi manajemen. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia bertalian dengan kebijaksanaan dan peraturan yang ditetapkan dalam organisasi dan kultur dan nilai-nilai yang terdapat dalam lingkungan organisasi serta manajemen manusia yang seluruh anggota organisasi terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2014). Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi yang bersangkutan (Wahyudi, 2010).

Pengertian tersebut menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut hal mengenai ketenagakerjaan tetapi menjangkau lingkungan organisasi yang mempengaruhi sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan pokok dari

manajemen sumber daya manusia yaitu mewujudkan pendayagunaan secara optimal sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) (Mangkunegara, 2015). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Tjutju Yuniarsih, 2011). Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Yuniarsih, 2011). Pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

#### **2.1.2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan ( Hartatik, 2014) fungsi Manajemen dapat di bagi menjadi dua yaitu fungsi manajemen dan fungsi manajerial

## a. Fungsi Manajemen

### 1. Perencanaan

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi, delegasi, wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif.

### 4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan sesuai rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, disiplin, perilaku, kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## b. Fungsi Manajerial

### 1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

### 2. Pengembangan



Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral, karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

### 3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung.

### 4. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dengan kebutuhan pegawai.

### 5. Pemeliharaan

Kegiatan yang memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas.

### 6. Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.

### 7. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

## **2.1.3 Turnover Intention**

### **2.1.3.1 Pengertian Turnover Intention**

Intensi merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Semakin keras intensi seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku, semakin besar kecenderungan ia untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut.

Intensi untuk berperilaku dapat menjadi perilaku sebenarnya hanya jika perilaku tersebut ada di bawah kontrol individu yang bersangkutan. Individu tersebut memiliki pilihan untuk memutuskan menampilkan perilaku tertentu atau

tidak sama sekali (Narimawati, 2011). Sampai seberapa jauh individu itu akan menampilkan perilaku, juga tergantung pada faktor-faktor motivasional. Salah satu contoh dari faktor non motivasional adalah ketersediaan kesempatan dan sumber yang dimiliki seperti uang, waktu dan bantuan dari pihak lain). Secara kolektif, faktor-faktor ini mencerminkan *control actual* terhadap perilaku. Jika kesempatan dan sumber-sumber yang dimiliki tersedia dan terdapat *intention* untuk menampilkan perilaku, maka kemungkinan perilaku itu muncul, sangatlah besar.

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 (Manurung, 2012).

*Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover Intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Tet dan (Triyanto, 2009) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari

organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016).

*Turnover Intention* yang terjadi pada individu didalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *Turnover Intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Zeffane, 1994 (dalam Polii, 2015). Palupi, (2011) mengungkapkan bahwa tingkat *Turnover Intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. *Turnover Intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Shaw et al (Narimawati, 2011) mengungkapkan bahwa *Turnover intention* terbagi menjadi dua yaitu yang pertama *voluntary Turnover* atau *quit* adalah keputusan yang diambil oleh individu untuk keluar atau meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya yang kedua yaitu *involuntary turnover* atau pemecatan merupakan keputusan dari organisasi untuk menghentikan hubungan kerja pada individu dan bersifat *uncontrollable* bagi individu yang mengalami pemecatan atau *unvoluntary turnover*.

Berpindahnya individu dari organisasi tentunya akan memberikan dampak terhadap organisasi. Dampak utama yang akan diberikan adalah kosongnya posisi yang ditinggalkan dan dampak paling besar adalah biaya. Menurut Mobley (Narimawati, 2011) dampak *turnover* perusahaan paling besar adalah biaya. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak yang membahayakan

terhadap perusahaan. Efek pemborosan biaya yang cukup besar yang terjadi dikarenakan keluarnya karyawan dalam perusahaan yang kemudian perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, lembur, dan pengawasan (Narimawati, 2011). Selain dampak dari biaya yang ditimbulkan karena adanya *turnover intention* pada organisasi, dampak lainnya bisa berupa kurangnya keefektifan berjalannya suatu organisasi karena adanya posisi yang ditinggalkan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menimbulkan penyebab kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya individu yang berpengalaman dan posisi yang ditinggalkan.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention***

Intensi *turnover* ada di bawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku *turnover* nya. Menurut (Haholongan, 2018) Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah :

##### **1. Kepuasan kerja**

Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

##### **2. Komitmen organisasi dari karyawan**

Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepa keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

### 3. Kepercayaan terhadap organisasi

Variabel ini ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen.

### 4. *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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain sebagai berikut (Manurung & Ratnawati, 2012):

#### 1) Usia

Tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan

keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. *Turnover intention* lebih kuat pada karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek dan lebih kuat pada karyawan yang lebih muda daripada karyawan yang lebih tua.

2) Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *turnover* tersebut.

3) Tingkat pendidikan dan intellegensi

Mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.

4) Keterikatan terhadap perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan

arti hidup serta gambaran diri positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

Variabel keinginan berpindah berhubungan secara signifikan dengan dan dapat digunakan untuk meramalkan tingkat perputaran yang sesungguhnya seperti ditunjukkan studi-studi sebelumnya yang menggunakan variabel keinginan berpindah dan tingkat *turnover* sekaligus, dengan demikian, organisasi dapat mengevaluasi hasil studi sehubungan dengan tingkat perputaran sesungguhnya yang dihadapi.

Menyatakan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. *Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Penyebab *turnover* antara lain pekerja memiliki kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah atas pekerjaannya yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain. Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan.

*Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum.

Turnover intention adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Tet dan Meyer (dalam Ridlo, 2012) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016)

Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi. Indikator dari *turnover intention* menurut Staffebach (2010) terbagi atas 3 skala pengukuran , yaitu:

1. Faktor psikologis yang terbagi atas kontrak psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job insecurity*, dimana pada tingkat individual, kepuasan merupakan variable psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention turnover*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervisi yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja
2. Faktor ekonomi yang terbagi atas upah, peluang eksternal, dan ukuran perusahaan, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas



seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover* termasuk masalah ketidakpuasan ekonomi.

3. Faktor demografis yang terbagi atas usia dan masa jabatan. Dimana tingkat *turnover* yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara ‘coba-coba’ tersebut. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan-pekerjaan mereka yang sebelumnya

Menurut Price dalam Kusbiantari (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
  1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
  2. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.
- b. Faktor individual yang terdiri dari: Rumus *Turnover Intention* : Jumlah Keseluruhan Pengunduran diri (Bulan/tahun) Jumlah rata-rata karyawan dalam daftar gaji perusahaan X100

1. Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*-nya.
2. Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
4. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
6. Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

### **2.1.3.3 Indikator *Turnover Intention***

*Turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada perusahaan namun apabila perusahaan dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi perusahaan. *Turnover intention* dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh perusahaan. Dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover*

*intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Indikator dari *turnover intention* menurut Hom and Griffeth (1991) dalam (Ngantung et al., 2015) yaitu :

1. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi. Jika pekerjaan mereka anggap kurang menyenangkan, mereka dengan cepat bisa mengajukan pengunduran diri. Jika mereka tidak sanggup dengan beban target yang mereka terima.
2. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain, mereka juga akan berfikir untuk mengundurkan diri karena merasa usia mereka masih muda dan masih punya kesempatan untuk mencari kerja ditempat lain
3. Individu ingin meninggalkan organisasi. Karyawan menginginkan meninggalkan organisasi padahal memiliki keikatan terhadap perusahaan. Tetapi rasa keterikatan berbeda-beda, semakin lama waktu bergabung dengan perusahaan.
4. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, hal ini dikarenakan pekerjaan awal sudah merasa tidak cocok.
5. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik seperti pekerjaan yang baik, gaji dan peluang yang lebih baik.

Mobley (2011) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan

oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

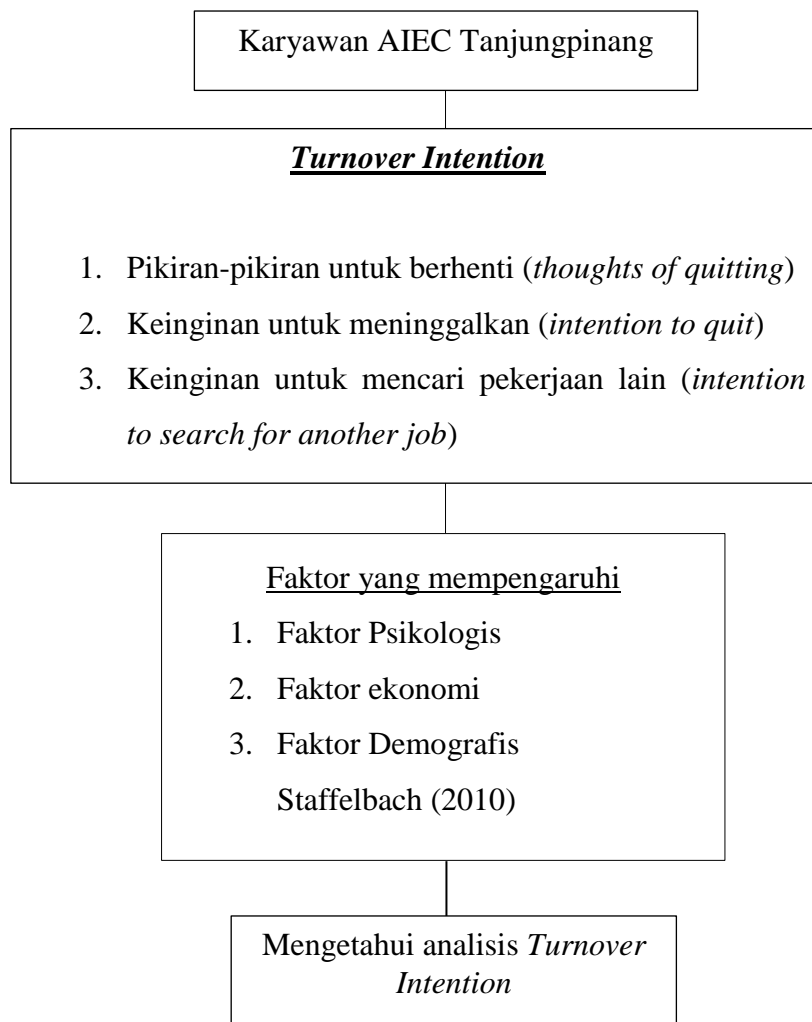
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Penelitian ini menggunakan Mobley (2011) yaitu Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) dan teori Satffelbach (2010) untuk mengetahui faktor *turnover* terjadi.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hal-hal yang akan diteliti. Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2019)

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Delita Sari (2013) dengan judul Mengungkap tingginya *Turnover Intention* pt. Wbs semarang. Penelitian ini bertujuan memperoleh informasi secara mendalam tentang faktor keinginan pindah karyawan di PT. WBS Semarang. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dan telah dokumen. Informan dalam

penelitian berjumlah 7 (tujuh) orang yang terdiri atas 3 (tiga) mantan karyawan, 3 (tiga) karyawan yang masih aktif bekerja dan 1 (satu) orang bagian personalia di PT. WBS Semarang. Teknik analisis data menggunakan analisis triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan berkeinginan keluar karena dilatarbelakangi adanya kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan maupun motivasi dari diri sendiri untuk mencari pengalaman lain dengan penawaran yang lebih baik.

Putu Indra Prihanjana (2013) dengan judul Rekomendasi Menurunkan *Turnover Rate* Karyawan Menggunakan Analisis Faktor Pendorong dan Penarik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian observasional. Rancang bangun penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* karena seluruh variabel yang diteliti diambil dalam satu kali waktu pengukuran. Penelitian dilakukan pada karyawan Rumah Sakit BaliMed. Lokasi penelitian ini adalah di Rumah Sakit BaliMed Denpasar di Jalan Mahendradatta 57 X Denpasar Bali. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2011. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan Rumah Sakit BaliMed yang dikelompokkan menjadi tiga, sebagai berikut. Untuk mengetahui *intention to quit*, populasi yang digunakan adalah seluruh tenaga kesehatan pada Rumah Sakit BaliMed sampai bulan Maret 2011 yang berjumlah 205 orang. Ditemukan bahwa sebagian besar karyawan memiliki *intention to quit* yang tinggi dan memiliki *intention to entrance* yang sedang. Faktor dominan dari faktor pendorong *intention to quit* yang memengaruhi *intention to quit* adalah *prestise* dan faktor dominan dari faktor penarik *intention to quit* yang memengaruhi *intention to quit* adalah gaji. Faktor

dominan dari faktor penarik *intention to entrance* yang memengaruhi *intention to entrance* adalah gaji.

Nafiudin (2017). Analisis *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten Serta Faktor Yang Mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y di provinsi Banten, adapun yang menjadi variabel bebas adalah *work life balance* dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakanlah uji t dan Uji F, adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 135 dan data penelitian diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Dan untuk pengolahan data menggunakan program SPSS.20. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linier berganda, bahwa secara simultan variable *work life balance*, dan *job satisfaction* mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi y di provinsi banten. Sedangkan secara parsial hanya variable *job satisfaction* yang mempengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan perusahaan yang berada di wilayah provinsi banten harus memperhatikan *job satisfaction* karyawan generasi y.

Mohamad Abdullah Hemdi (2010). *PREDICTING TURNOVER INTENTIONS OF HOTEL EMPLOYEES: The Influence of Employee Development Human Resource Management Practices and Trust in Organization*. Peserta dalam studi ini terdiri karyawan operasional yang melekat pada *twenty dua* hotel besar yang terletak di Selangor, Kuala Lumpur, dan Penang, Malaysia.

Sebanyak 628 kuesioner didistribusikan kepada responden dengan bantuan Hotel Studi ini menambah pengetahuan lebih lanjut tentang pentingnya praktik HRM sebagai prediktor niat *Turnover*. Penelitian ini juga memberikan bukti pentingnya kepercayaan dalam organisasi sebagai variabel intervening antara variabel prediktor dan intensi *Turnover*. Dengan menunjukkan adanya efek langsung dan tidak langsung yang signifikan dari praktik HRM, kepercayaan pada organisasi, dan niat *Turnover*, penelitian ini memberikan bukti jelas bahwa praktik HRM penting dalam menumbuhkan sikap positif karyawan. Disarankan bahwa untuk meningkatkan kepercayaan karyawan pada organisasi dan selanjutnya untuk mengurangi niat berpindah, hotel harus terus memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan mereka, melakukan sistem penilaian formal dan adil, dan memberikan kemajuan karir yang luas dan jelas kepada karyawan mereka. Keterbatasan dan saran untuk studi selanjutnya diteruskan.

Zulfa Fitri Ikatrinasari (2018) *Analysis of Turnover Intention power factors: A case study of retail company in Jakarta*. Populasi 102 orang yang menjadi pegawai kantor pusat, mulai dari Senior Manager hingga Tingkat staf. Namun, hanya 100 orang yang memenuhi syarat untuk survei ini. Hal ini karena dua orang lain baru saja bergabung dengan perusahaan baru-baru ini dan survei hanya tertarik pada karyawan dengan setidaknya enam bulan pengalaman kerja di perusahaan. Untuk penerapan metode PLS ukuran sampel minimum yang diperbolehkan adalah 30 Responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial least Square (PLS)*. Dalam studi ini, PLS analisis digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel, kekuatan pengaruh antara variabel, sebagai serta pentingnya variabel ini (Ghozali, 2013) Komitmen organisasi



berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *Turnover*. Tingkat gaji berpengaruh buruk tetapi tidak signifikan terhadap niat *Turnover*. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, tingkat gaji memiliki positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, rekan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perlu untuk mengukur pengaruh indikator jalur karir, ketersediaan fasilitas pendukung pekerjaan (alat tulis kantor, komputer, printer, dan telepon), kebersihan ruang kerja, dan keinginan untuk membuat perusahaan lebih berkembang untuk mengetahui lebih banyak tentang arah hubungan dan pengaruhnya terhadap niat *Turnover*.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini adalah bersifat penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, menurut Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain, tetapi penelitian untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif “pendekatan yang dilakukan berulang-ulang sehingga hasil yang diinginkan akan mudah dicapai” pendekatan ini digunakan dalam usaha melihat bagaimana *Turnover Intention* Karyawan *Afford International English Course (AIEC)* Tanjungpinang.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data Menurut Sugiyono, (2016) menyebutkan sumber dan jenis data terbagi dua yaitu :

- a. Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama melalui wawancara langsung dengan informan.
- b. Data Sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku-buku maupun dokumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder merupakan sumber yang

tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data dapat dilakukan teknik pengumpulan data.

### **3.3 Teknik pengumpulan data**

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian data yang digunakan dalam peneliti adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan dokumentasi.

#### **3.3.1 Observasi**

Menurut Sugiyono (2013) teknik observasi merupakan suatu proses yang kompleks dan sulit, yang tersusun dari suatu proses biologis dan proses psikologis diantaranya yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini, observasi yang digunakan yaitu observasi terstruktur yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati, kapan dan dimana tempatnya, dengan alat pengumpul data yaitu *check list*. Dalam penelitian ini observasi akan dilakukan untuk melihat *Turnover Intention* karyawan pada *Afford International English Course (AIEC)* Tanjungpinang

#### **3.3.2 Wawancara**

Menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2013) Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara

dalam hal ini melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa karyawan pada *Afford International English Course (AIEC)* Tanjungpinang Adapun alat yang digunakan yaitu *interview guide* (pedoman wawancara).

### **3.3.3 Studi Pustaka**

Studi pustaka menurut Sugiyono (2013) juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Populasi merupakan seluruh elemen dalam penelitian sehingga dapat diketahui bahwa populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada *Afford International English Course (AIEC)* Tanjungpinang tahun 2019 yang berjumlah 10 (sepuluh) orang karyawan.

### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan penelitian yang dianggap mengetahui dari masalah penelitian. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling* yaitu dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian, sampel yang diambil adalah pimpinan yang memahami tentang keadaan *Afford International English Course (AIEC)* Tanjungpinang, kemudian instruktur yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun kemudian sampel diambil pegawai, atau staff dimana di posisi ini sering terjadinya *turn*

over. Jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 5 (lima) orang yang terdiri dari 1 (satu) orang pimpinan / CEO, 2 (dua) orang tenaga pengajar serta 2 (dua) orang staf pada *Afford International English Course (AIEC)* Tanjungpinang

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Nomor pertanyaan
<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i> dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri Sumber : Putri dan Suana, (2016).	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti ( <i>thoughts of quitting</i> ) 2. Keinginan untuk meninggalkan ( <i>intention to quit</i> ) 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain ( <i>intention to search for another job</i> )  Sumber : Mobley (2011)	1,2,3,4,5,6  7,8,9,10  11,12,13,14
	Faktor yang mempengaruhi turnover dimana faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi	1. Faktor Psikologis 2. Faktor Ekonomi 3. Faktor Demografi Sumber : Staffebach (2010)	1,2,3

Sumber : Data Olahan Penelitian (2020)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan berdasarkan pada setiap perolehan data dari catatan lapangan, direduksi, dideskripsikan, dianalisis, kemudian ditafsirkan.

Prosedur analisis data terhadap masalah lebih difokuskan pada upaya menggali fakta sebagaimana adanya (*natural setting*), dengan teknik analisis pendalaman kajian (*verstegen*). Analisis data dilakukan melalui tiga tahap sesuai pendapat Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2015b) yaitu meliputi reduksi data , Penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Pengolahan data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan untuk mendapatkan simpulan hasil analisis. Pada jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan.

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah data hasil wawancara, sesuai pendapat Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2015b) sebagai berikut :

a. Reduksi data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dimulai dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

b. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka ditentukan komponen yang terfokus untuk diamati dari isi wawancara.

c. *Conclusion Drawing (Verification)*

Pada tahap ini data yang disajikan selanjutnya direduksi lagi sehingga akhirnya ditarik kesimpulan yang mengarah kepada pemecahan masalah dalam penelitian.

### **3.7 Teknik analisis data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, Menurut Sugiyono (2015b) mengatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Arikunto (2013), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.. Adapun langkah – langkah analisa data yang dilakukan adalah :

1. menelaah dari semua data yang tersedia dari berbagai sumber,
2. reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi,
3. menyusun data kedalam satuan-satuan,
4. pengkategorian data sambil membuat koding,
5. mengadakan pemeriksaan keabsahan data, dan
6. penafsiran data secara deskriptif.

#### **3.7.1 Triangulasi**

Menurut Moloeng (2011) triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data untuk keperluan

pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dengan berbagai waktu (Sugiyono, 2017). Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

1. Triangulasi Sumber.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, mana pandangan yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut.

2. Triangulasi Teknik.

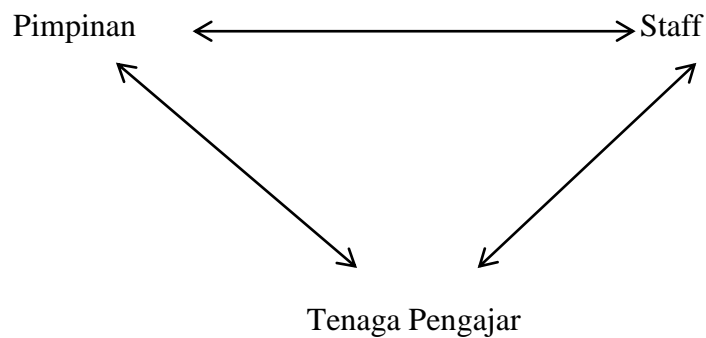
Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data



yang bersangkutan atau yang lain. Atau mungkin semua benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

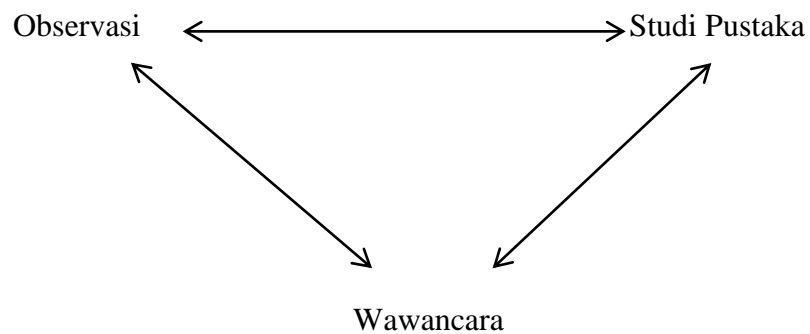
Dalam penelitian ini digunakan triangulasi sumber, dimana penelitian ini untuk menguji kredibilitas data maka penulis mengajukan pengujian data yang diperoleh dari Pimpinan, staf dan guru atau tenaga pengajar. Triangulasi sumber dan teknik dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.2 berikut ini :

**Gambar 3.1**  
**Triangulasi Sumber**



Sumber : Data Olahan Peneliti (2020)

**Gambar 3.2**  
**Triangulasi Teknik**



Sumber : Data Olahan Peneliti (2020)

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, S. (2012). Kepemimpinan dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya. *Manajemen Bisnis*.
- Ardiyanto, I., & Widiastuti, E. (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PD BPR Bank Daerah Karananyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 14, 56–65.
- Arikunto, S. (2013). Metodologi penelitian. In *bumi aksara*.
- Dessler. (2011). Manajemen SDM. *Manajemen SDM*, 5. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, H., & Megita. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- I Ketut Andri Hermawan, I. G. R. (2013). *Analisis faktor-Faktor yang Menentukan Turnover Intention Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*. 624–642.
- Kusumo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource)*. Jakarta: Gramedia.
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI MANADO. *EMBA*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Nitisemito, A. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: erlangga.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia*, 10, 2006.
- Rosida, A. T. S. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Cetakan Kebelas*,. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Soegandhi. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt . Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*, 1(1), 5–10. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.11.209>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung: Alfabeta CV*. [https://doi.org/978 92 4 156458 8](https://doi.org/978%204%20156458%208)
- Sugiyono. (2015a). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*, 90. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjutju Yuniarsih, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Zainun, B. (2010). *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI.

**CURRICULUM VITAE**



Nama : Dewi Sartika

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 4 Februari 1980

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Email : [awi.dewisartika@gmail.com](mailto:awi.dewisartika@gmail.com)

Alamat : Jl. Hutan Lindung No. 28 RT/RW 003/005

Pekerjaan : Guru

Nama Orangtua  
Ayah : Salim  
Ibu : Nurbaiti

Riwayat Pendidikan : SD Swasta Bintang 013 Tanjungpinang  
SMP Negeri 1 Tanjungpinang  
SMA Paket C