

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR PERSONAL,
PENDORONG DAN PENARIK TERHADAP
KECENDERUNGAN KEINGINAN
BERPINDAH KERJA**

SKRIPSI



**Oleh
Julyana
170910124**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR PERSONAL,
PENDORONG DAN PENARIK TERHADAP
KECENDERUNGAN KEINGINAN
BERPINDAH KERJA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Julyana
170910124**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Julyana
NPM : 170910124
Fakultas : Ilmu Sosiasl dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul”:

ANALISIS PENGARUH FAKTOR PERSONAL, PENDORONG DAN PENARIK TERHADAP KECENDERUNGAN KEINGINAN BERPINDAH KERJA

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 22 Januari 2021



Julyana
170910124

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR PERSONAL,
PENDORONG DAN PENARIK TERHADAP
KECENDERUNGAN KEINGINAN
BERPINDAH KERJA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Julyana
170910124**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 22 Januari 2021



**Daris Purba, S.E.I, M.S.I.
Pembimbing**



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor personal, pendorong dan penarik terhadap kecenderungan keinginan berpindah karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer dengan menggunakan metode angket. Sebuah kuesioner penjelasan diri dibagikan kepada mereka untuk mengetahui faktor apa yang menyebabkan mereka berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Makalah ini menggunakan data survei yang dikumpulkan dari 125 karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam untuk menguji pengaruh faktor personal, pendorong dan penarik terhadap keinginan berpindah karyawan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen survei untuk mengumpulkan data secara pribadi di lokasi organisasi. Statistik deskriptif dilakukan untuk menguji data dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor personal tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Sedangkan faktor pendorong dan penarik berpengaruh langsung terhadap keinginan berpindah karyawan. Dan ketiga faktor tersebut (personal, push and pull) secara simultan mempengaruhi keinginan berpindah karyawan.

Kata Kunci: Faktor Penarik; Faktor Pendorong; Faktor Personal; Keinginan Berpindah.

ABSTRACT

The aim of this research was to observe the impact of push, pull and personal factors on turnover of Tax Consultant Office in Batam. This research uses for primary data collection using questionnaire methods. A self-explanatory questionnaire was distributed among them to find that what the factor is for their turn over from one company to another. This paper utilizes survey data collected from 125 employees of Tax Consultant Office in Batam to test influence of personal, push and pull factors toward turnover intention. Questionnaire was used as survey instrument to collect data personally at the locations of the organizations. Descriptive statistics were performed to test on the data by using SPSS (Statistical Package for the Social Science) version 25. The result of the study showed that personal factors showed that does not effect turnover intention. Meanwhile push and pull factors directly effect to turnover intention. And these three factors (personal, push and pull) simultaneously affect the turnover intention.

Keywords: *Personal Factors; Pull Factors; Push Factors; Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.si., selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Daris Purba, S.E.I, M.S.I., selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang telah membantu mendidik kami dan mempermudah pembelajaran.
6. Kedua orang tua yang memberikan arahan, nasehat agar tidak gampang menyerah dan juga memberikan motivasi agar cepat mengerjakan skripsi ini dengan baik dan benar
7. Harianti Kustina dan Joey Lian selaku sahabat terdekat yang membantu memberikan arahan pengerjaan skripsi ini
8. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 22 Januari 2021

Penulis (Julyana)



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Rumusan Masalah	4
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kajian Teori	8
2.1.1. Faktor Personal	8
2.1.1.1. Pengertian Faktor Personal	8
2.1.1.2. Faktor Karakteristik Individu	11
2.1.1.3. Aspek yang Memengaruhi Faktor Personal	11
2.1.1.4. Indikator Faktor Personal	12
2.1.2. Faktor Pendorong	13
2.1.2.1. Pengertian Faktor Pendorong	13
2.1.2.2. Aspek Dominan Terkait Faktor Pendorong	17
2.1.2.3. Indikator Faktor Pendorong	18
2.1.3. Faktor Penarik	19
2.1.3.1. Pengertian Faktor Penarik	19

2.1.3.2	Jenis Faktor Penarik	22
2.1.3.3	Indikator Faktor Penarik	22
2.1.4	Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja	23
2.1.4.1	Pengertian Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja	23
2.1.4.2	Perilaku yang Mengarah <i>Turnover</i>	24
2.1.4.3	Tahapan <i>Turnover</i>	25
2.1.4.4	Indikator <i>Turnover</i>	25
2.2	Penelitian Terdahulu	26
2.3	Kerangka Pemikiran.....	28
2.3.1.	Pengaruh Faktor Personal Terhadap Keinginan Berpindah Kerja.....	28
2.3.2.	Pengaruh Faktor Pendorong Terhadap Keinginan Berpindah Kerja	28
2.3.3.	Pengaruh Faktor Penarik Terhadap Keinginan Berpindah Kerja	28
2.4.	Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1.	Desain Penelitian	30
3.2.	Operasional Variabel	30
3.2.1.	Variabel Independen	30
3.2.2.	Variabel Dependen.....	33
3.3.	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1.	Populasi.....	35
3.3.2.	Sampel.....	35
3.4.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	35
3.5.	Metode Analisis Data.....	35
3.5.1.	Analisis Statistik Deskriptif	36
3.5.2.	Uji Kualitas Instrumen.....	36
3.5.2.1	Uji Validitas	36
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	37
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	37
3.5.3.2	Uji Multikolineritas.....	38
3.5.4.	Uji Pengaruh	39
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R²).....	39
3.5.5	Uji Hipotesis	40

3.5.5.1	Uji T	40
3.5.5.2	Uji F	40
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	40
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	40
3.6.2.	Jadwal Penelitian	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1.	Profil Responden.....	42
4.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	43
4.1.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	44
4.1.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Pengalaman.....	44
4.1.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	45
4.1.7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi	45
4.2.	Hasil Penelitian	46
4.2.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	46
4.2.2.	Uji Kualitas Data.....	49
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas.....	49
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	52
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas	52
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	54
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
4.2.4	Uji Pengaruh	55
4.2.4.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.2.4.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi	57
4.2.5	Uji Hipotesis	57
4.2.5.1	Hasil Uji T (Parsial).....	57
4.2.5.2	Hasil Uji F (Simultan).....	58
4.3	Pembahasan.....	59
4.3.1.	Pengaruh Faktor Personal terhadap Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja pada karyawan Konsultan Pajak di Kota Batam.....	59
4.3.2.	Pengaruh Faktor Pendorong terhadap Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja pada karyawan Konsultan Pajak di Kota Batam.	59

4.3.3.	Pengaruh Faktor Penarik terhadap Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja pada karyawan Konsultan Pajak di Kota Batam.....	60
4.3.4.	Pengaruh Faktor Personal, Pendorong dan Penarik terhadap Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja pada karyawan Konsultan Pajak di Kota Batam.	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		62
5.1.	Simpulan	62
5.2.	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		xv
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian		
Lampiran 2. Hasil Kuesioner		
Lampiran 3. Tabulasi Data		
Lampiran 4. Tabel Distribusi		
Lampiran 5. Riwayat Hidup		
Lampiran 6. Surat Permohonan Izin Penelitian Putera Batam		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Kurva Histogram	52
Gambar 4.2 Normal P-Plot Regression Standardized	53
Gambar 4.3 Scatterplot	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.2 Rentang Skala.....	36
Tabel 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasar Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasar Status Pernikahan	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Tertinggi	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasar Jumlah Pengalaman.....	44
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasar Masa Jabatan	45
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasar Posisi	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Frekuensi Responden Variabel Faktor Personal.....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Frekuensi Responden Faktor Pendorong.....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Frekuensi Responden Faktor Penarik	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Frekuensi Responden Keinginan Berpindah	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Faktor Personal.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Faktor Pendorong	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Faktor Penarik	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Keinginan Berpindah.....	51
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.17 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	53
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.22 Hasil Uji T (Parsial)	57
Tabel 4.23 Hasil Uji F (Simultan).....	58

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda.....	39
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Potensi manusia selalu menjadi faktor penentu kelangsungan hidup setiap perusahaan dan menjadi salah satu yang mencurahkan tenaganya serta pikirannya agar meraih tujuan dengan lebih baik, karena hal tersebut membuat perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dan mampu mengisi kekosongan serta mampu membantu perusahaan untuk mencapai apa yang diinginkan. Guna memperoleh potensi manusia yang baik perusahaan wajib mampu mengelola selektif mungkin. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi membuat masalah pada organisasi. Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri, ini menjadi dampak yang merugikan bagi perusahaan karena dibutuhkannya waktu serta pengeluaran dana untuk merekrut karyawan yang mempunyai kualitas dalam bidang tersebut. Sumber daya manusia yakni aset penting dalam efektivitas organisasi saat pengembangan pola dan pengupayaan pembaruan produk supaya konsisten mengantongi nilai keunggulan bersaing bila dipadankan dengan kompetitor (Nasution, 2017).

KKP yakni perusahaan yang bergerak di jasa perpajakan. KKP ialah yang membantu mengatasi serta yang memberikan pelayanan kepada Wajib Pajak orang pribadi dan badan yang mencarikan solusi dalam perpajakan. Konsultan pajak membantu memberikan bimbingan, serta pemahaman yang matang supaya

kewajibannya sebagai wajib pajak dapat terlaksana dengan baik. (Himawantara & Astika, 2018)

Tingginya tingkat keinginan berpindah karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam dapat terjadi karena adanya variabel antara lain kepuasan kerja, kecerdasan emosional, komitmen organisasi. Dampak negatif perusahaan akibat pergantian karyawan dilihat dari segi apapun sangat merugikan perusahaan. Perusahaan kehilangan banyak pekerja dan wajib merekrut pekerja baru seiring terjadinya *turnover*. Perusahaan menyalurkan dananya dari pengambilan karyawan sampai memperoleh karyawan yang sudah bisa di pakai. Karyawan yang tersisa bisa dipengaruhi oleh semangat kerja dan motivasinya. Karyawan mulai mencari lowongan kerja, yang pada awalnya tidak mencoba mencari pekerjaan baru, yang dapat mengakibatkan pergantian staf.

Berdasarkan data dari salah satu Kantor Konsultan Pajak di Batam, jumlah angka turnover yakni:

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover %
2018	62	48	23	87	33,55%
2019	87	43	27	103	16,84%
2020	103	61	39	125	19,29%

Sumber: Kantor Konsultan Pajak di Batam

Relevan tabel 1.1 diketahui tingkatan turnover di Kantor Konsultan Pajak di Batam ditahun 2018 yakni 33,55%, ditahun 2019 yakni 16,84% dan ditahun 2020 yakni 19,29%. Jumlah karyawan yang keluar dari Kantor Konsultan Pajak di Batam selama 3 tahun terdapat 89 karyawan. Beberapa penyebab perputaran

karyawan KKP mencakup: momentum pembayaran, momentum promosi, tidak puasnya terhadap pekerjaan dan faktor personal mencakup umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan.

Tingginya kebutuhan dan permintaan karyawan alhasil dapat meningkatkan kesempatan karyawan untuk beralih (*labor turnover*) dari organisasi yang satu ke organisasi lain. Tingkat perputaran karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi demografi masing-masing karyawan. Secara umum terdapat dua faktor, yaitu pendorong (*push*) dan penarik (*pull*) yang sering terjadi. Penelitian ini menggunakan istilah faktor terkontrol dan faktor tidak terkontrol untuk merujuk pada faktor pendorong dan penarik. Faktor pendorong disebut faktor terkontrol karena faktor-faktor ini bersifat internal dan oleh karena itu dapat dikendalikan oleh organisasi. Sedangkan faktor penarik disebut faktor tidak terkontrol karena bersifat eksternal dan oleh karena itu organisasi tidak dapat mengontrol.

Berlandaskan penjelasan yang sudah dijabarkan, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui faktor personal, pendorong dan penarik terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan kantor konsultan pajak di Kota Batam. Seorang karyawan kantor konsultan pajak mungkin mengantongi tanggung jawab terhadap klien perusahaan sehingga peranan karyawan penting bagi perusahaan, jadinya perusahaan pun harus menahan hasrat karyawan untuk beralih kerja. Karenanya, penulis termotivasi melangsungkan penelitian berjudul **“Analisis Pengaruh Faktor Personal, Pendorong dan Penarik Terhadap Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang terlampir, pengidentifikasian permasalahan penelitian ini yakni:

1. Tingkat kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan yang tinggi memiliki dampak negatif terhadap perusahaan.
2. Adanya faktor personal, pendorong dan penarik yang menjadi penyebab keinginan berpindah kerja pada karyawan.
3. Keinginan berpindah kerja menjadi masalah penting bagi semua perusahaan terutama bagi Kantor Konsultan Pajak yang bergerak di bidang jasa.

1.3. Batasan Masalah

Guna penelitian bisa dilangsungkan dengan berfokus, memperoleh kesempurnaan, diperlukanlah batasan masalah yakni:

1. Peneliti melangsungkan survei pada seluruh karyawan kantor konsultan pajak yang ada di Batam.
2. Peneliti memakai faktor personal, pendorong dan penarik sebagai variabel indenpenden.
3. Peneliti memakai kecenderungan keinginan berpindah kerja sebagai variabel denpenden.

1.4. Rumusan Masalah

Secara spesifik, perumusan permasalahan penelitian ini yakni:

1. Apakah faktor personal berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam?

2. Apakah faktor pendorong berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam?
3. Apakah faktor penarik berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam?
4. Apakah faktor personal, pendorong dan penarik berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan rumusan masalah terlampir, disimpulkan tujuan penelitiannya yakni:

1. Guna mengetahui pengaruh faktor personal terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam.
2. Guna mengetahui pengaruh faktor pendorong terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam.
3. Guna mengetahui pengaruh faktor penarik terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam.
4. Guna mengetahui pengaruh faktor personal, pendorong dan penarik terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam.

1.f. Manfaat Penelitian

Dengan tergapainya tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini memerikan manfaat yakni:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai acuan pengembangan model penelitian terkait faktor personal, pendorong dan penarik serta kecenderungan keinginan berpindah kerja yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan berperan bagi pihak yakni:

a. Bagi Peneliti

Dapat menuntaskan tugas akhir atau skripsi. Bisa memperluas wacana dan referensi guna meluaskan ilmu pengetahuan tentang faktor yang memengaruhi kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan konsultan pajak.

b. Bagi Manajemen Perusahaan

Dapat memerikan landasan pada pihak manajemen perusahaan ataupun Kantor Konsultan Pajak guna mempertahankan karyawan, sehingga dapat memberikan efek positif bagi perusahaan demi keberlangsungan perusahaan kedepannya.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Untuk objek evaluasi dalam mengambil keputusan yang bijaksana di masa depan. Untuk menyampaikan tambahan informasi dan

masukannya yang berguna bagi fakultas ekonomi Universitas Putera Batam.

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Bisa memerikan sumber penelitian berikutnya untuk menambah pemahaman dan pengetahuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan keinginan berpindah kerja karyawan konsultan pajak.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Faktor Personal

2.1.1.1 Pengertian Faktor Personal

Faktor personal seperti masalah keluarga (*family problem*), edukasi anak (*children's education*) dan status sosial (*social status*) berkontribusi dalam *turnover intention* (Chowdhury, 2016). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara keduanya faktor personal dan *turnover intention*. Mustapha *et al* dalam studi mereka pada 240 ibu tunggal di Malaysia, menemukan faktor personal sebagai variabel anteseden. Masahudu mengidentifikasi lokasi geografis pemberi kerja sebagai penentu niat berpindah.

O'Leary dan Deegan melaporkan bahwa karyawan meninggalkan pekerjaannya terutama karena ketidakcocokan pekerjaan dan kehidupan keluarga dan bahwa ketidakcocokan menghambat kemajuan karir mereka. Untuk penelitian tentang karyawan yang bekerja di hotel, Stalcup dan Pearson melaporkan bahwa jam kerja yang panjang dan relokasi yang teratur adalah penting alasan niat keluar masuk karyawan. Variabel lain yang mempengaruhi turnover karyawan antara lain berat beban kerja dan stres kerja.

Faktor personal penting lainnya yang mempengaruhi niat keluar masuk karyawan adalah agama. Penelitian Lapotin melaporkan bahwa puluhan Muslim karyawan di sebuah perusahaan manufaktur Wisconsin meninggalkan pekerjaan

mereka setelah perusahaan mengubah kebijakan doa-dalam-kerja menjadi kebijakan yang mencegah mereka berpartisipasi dalam doa harian mereka. (Nhema & Mutenheri, 2016)

Pekerjaan dan keluarga ialah hal yang saling terkait serta penting bagi tiap pekerja. Keduanya sangat sulit dipadukan jika seseorang sudah menikah dan memiliki anak. Seseorang harus membuat pilihan antara dua peran yaitu keluarga dan pekerjaan sehingga terjadilah konflik (Kusumanegara, Asmony, & Numayanti, 2018). Besarnya kemauan keinginan karyawan keluar dari perusahaan bisa diakibatkan pekerja yang menderita konflik pekerjaannya, keluarganya dan stres kerja. Karyawan yang tidak mampu menjaga hubungan harmonis di perusahaan dimana karyawan tidak bisa memilah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan karena karyawan itu menganggap *Work life balance* penting dalam menjalani pekerjaan, Sedangkan jika karyawan itu dapat menjaga keharmonisan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tentunya akan merasakan kepuasan kerja (Prayogi, Koto, & Arif, 2019).

Work family conflict ialah permasalahan sebab memikul peranan ganda saat bekerja ataupun didalam keluarga pada pribadi (Wulandari, I. & Adnyani, 2016). Semakin tinggi stres karyawan disebabkan oleh semakin tinggi *work family conflict* seorang karyawan. Stres Kerja merupakan tekanan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan maupun tuntutan keluarga yang akan menimbulkan stres pada individu (Sutanto & Mogi, 2016).

Faktor personal yakni beragam ciri khusus terkait dengan ambisi, keinginan, dan ketertarikan pegawai (Munandar, 2017). Faktor karakteristik individu yakni faktor akibat munculnya sifat individual serta faktor demografi karyawan yang mana faktor tersebut bisa memengaruhi pekerja untuk berhenti atau bahkan menetap dalam organisasi (Harvida & Wijaya, 2020).

Faktor personal yakni sesuatu terkait situasi pribadi yang memengaruhi tingkatan komitmen. Lebih tingginya tingkatan komitmen yang bekerja lebih lama dibandingkan dengan yang belum lama bekerja. Jenis kelamin juga memengaruhi komitmen terhadap perusahaan, pekerja perempuan lebih komitmen terhadap organisasional dibandingkan laki-laki. Pendidikan yang rendah membuat komitmennya lebih tinggi dibandingkan pekerja berpendidikan tinggi. Faktor personal yang mempengaruhi niat keluar masuk karyawan yakni agama. Penelitian Lapotin melaporkan bahwa puluhan Muslim karyawan di sebuah perusahaan manufaktur Wisconsin meninggalkan pekerjaan mereka setelah perusahaan mengubah kebijakan doa-dalam-kerja menjadi kebijakan yang mencegah mereka berpartisipasi dalam doa harian mereka. (Nhema & Mutenheri, 2016)

Pekerjaan dan keluarga ialah dua komponen yang berkaitan serta sangatlah penting bagi tiap pekerja (Kusumanegara *et al.*, 2018). Keduanya sangat sulit dipadukan jika seseorang sudah menikah dan memiliki anak. Seseorang harus membuat pilihan antara dua peran yaitu keluarga dan pekerjaan sehingga terjadilah konflik. Tingginya hasrat karyawan untuk mengakhiri masa kerjanya bisa disebabkan karena hadirnya perselisihan terkait pekerjaan-keluarga.

Karyawan yang yang tidak mampu menjaga hubungan harmonis di perusahaan dimana karyawan tidak bisa memilah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan karena karyawan itu menganggap *work life balance* penting dalam menjalani pekerjaan, Sedangkan jika karyawan itu dapat menjaga keharmonisan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tentunya akan merasakan kepuasan kerja (Prayogi *et al.*, 2019).

2.1.1.2 Faktor Karakteristik Individu

Uraian faktor karakteristik individu (Munandar, 2017) yakni:

1. Usia, mudanya usia karyawan melahirkan minat yang tinggi untuk beralih pekerjaan. Berbeda pula dengan yang usianya lebih tua, mereka enggan berpindah pekerjaan yang disebabkan banyak aspek.
2. Masa kerja, makin lamanya seseorang bekerja, makin merosot pula tingkatan keinginannya untuk berpindah kerja. Perputaran karyawan seringkali dirasakan karyawan yang masa kerja lebih pendek. Sebab pekerja tidak mampu beradaptasi dan selalu merasakan pekerjaan sangat berat.
3. Pendidikan, pekerja dengan kapabilitas tinggi dengan cepatnya diserang rasa bosan dengan yang monoton. Mereka lebih berani menemukan pekerjaan lain bila dipadankan karyawan yang pendidikannya terbatas, sebab kesanggupan yang terbatas (Hadini & Setiawan, 2019).

2.1.1.3 Aspek yang Memengaruhi Faktor Personal

Faktor personal yakni sesuatu terkait dengan keadaan pribadi yang memengaruhi tingkatan komitmen seseorang. Pekerja yang sudah lama serta

usianya yang cukup tua tingkatan komitmennya pasti melebihi tingkatan komitmen yang usianya muda. Jenis kelamin juga memengaruhi komitmennya seseorang, pekerja perempuan biasanya lebih komit disbanding dengan pekerja laki-laki. Rendahnya pendidikan juga berdampak komitmennya melebihi yang berpendidikan lebih tinggi (Munandar, 2017). Aspek yang memengaruhi faktor personal yakni:

1. Personalitas tertentu yakni ketelitian, terbuka, antusias, serta percaya diri.
2. Umur dan durasi kerja, berkaitan erat dengan komitmen organisasi.
3. Tingkatan pendidikan, makin naiknya harapan yang tidak bisa dicapai, maka makin merosot pula komitmennya.
4. Jenis kelamin, perempuan lazimnya mengimbangi besarnya hambatan saat meraih karirnya, maka komitmennya semakin melonjak.
5. Status perkawinan, bagi yang berstatus menikah pastinya lebih terpaut pada organisasinya.
6. Keterlibatan kerja, partisipasi pribadi saat bekerja terkait erat dengan komitmen organisasi.

2.1.1.4 Indikator Faktor Personal

Indikator Faktor Personal (Chowdhury, 2016) yakni:

1. Masalah Keluarga (*Family related problem*)
2. Pendidikan Anak (*Children education*)
3. Teman / kerabat berganti pekerjaan (*Friends/relatives are changing jobs*)
4. Kepribadian bos (*Personality of boss*)
5. Harapan tidak terpenuhi (*Expectations not fulfilled*)

6. Lokasi organisasi (*Location of the organization*)
7. Tidak dapat mengikuti Aturan (*Unable to follow Rules*)

2.1.2. Faktor Pendorong

2.1.2.1 Pengertian Faktor Pendorong

Faktor pendorong yakni bersumber dari internal organisasi yang bisa memutuskan karyawan memilih untuk menetap atau mengakhiri pada organisasi (Harvida & Wijaya, 2020). Faktor pendorong mencakup tingkatan puasanya pekerja atas gaji serta penghargaan atas kinerja.

Literatur sebelumnya tentang niat berpindah di antara karyawan di Industri Pariwisata megemukakakn adanya kaitan antara faktor pendorong dan *turnover intention*. Faktor pendorong bersifat internal ke organisasi dan ini adalah aspek yang memaksa orang untuk meninggalkan organisasi. Faktor pendorong yang ada yang diidentifikasi dalam literatur adalah gaji rendah, hubungan buruk dengan atasan, kurangnya pengakuan pekerjaan, perlakuan tidak adil, hubungan buruk dengan karyawan lain, menuntut pekerjaan dan lingkungan kerja.

Eatough mengemukakan bahwa penyebab utama konflik interpersonal dengan atasan terkait dengan pekerjaan perilaku dan situasi seperti gaya manajemen, ketersediaan sumber daya, instruksi pekerjaan yang salah dan keadilan. Kropp berpendapat bahwa rasa hormat adalah sesuatu yang diharapkan oleh karyawan di masa baru dan tempat kerja yang semakin nyaman. Demikian pula, Samantrai menunjukkan bahwa hubungan yang buruk dengan seorang atasan langsung menyebabkan pergantian karyawan. Saran ini dikonfirmasi oleh Harris,

Wheeler & Kacmar, yang menemukan bahwa hubungan yang buruk dengan atasan meningkatkan tingkat turnover. (Nhema & Mutenheri, 2016)

Kompensasi yang buruk secara luas diakui sebagai salah satu sisi negatif dalam industri. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa insentif dalam bentuk uang bisa efektif digunakan oleh manajemen untuk menarik dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Loquercio mengamati bahwa relatif jarang untuk orang meninggalkan pekerjaan yang pendapatannya tinggi. Meskipun Moncraz, Zhao, dan Kay menyatakan bahwa kompensasi bukanlah alasan utama omset antara properti penginapan di A.S., Chan dan Kuok menemukan skenario yang berbeda di Makau. Di penelitian mereka, mereka mewawancarai manajer kepegawaian perusahaan perhotelan di Makau, dan sebagian besar responden melaporkan bahwa paket kompensasi yang lebih rendah adalah alasan utama perputaran. Karyawan meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan penawaran yang lebih baik dari pesaing. Hampir sepertiga dari responden dalam penelitian Vong's melaporkan bahwa mereka akan berganti pekerjaan dengan kenaikan gaji sebesar 10% (Nhema & Mutenheri, 2016).

Teori *turnover* dapat didasarkan pada teori pendorong berlandaskan ilmu psikologi serta teori penarik yang berlandaskan ilmu keekonomian. Teori pendorong berfokus dengan kaitan tanggapan serta perikau atas pekerjaan (Hadini & Setiawan, 2019).

Kepuasan kerja yakni anggapan pekerja terkait pekerjaan mereka yang bisa memerikan hal bermanfaat. Jika kinerja pekerja diapresiasi oleh perusahaan maka pekerja merasa puas. Selain membangkitkan motivasi, pekerja akan merasa

kinerjanya dibutuhkan dan dianggap sebagai penghargaan. Sebaliknya, jika perusahaan kurang menghargai, timbullah ketidakpuasan pekerja yang berdampak timbul niatan meninggalkan perusahaan (Setiyanto & Hidayati, 2017).

Karyawan yang mengantongi kepuasan kerja tinggi akan menonjolkan kinerja maksimal, tingginya kedisiplinannya kerja, lebih berkomitmen terhadap perusahaan, dan menciptakan perilaku rela berkorban demi kepentingan organisasi (Rumangkit & Pratama, 2020). Selain itu, kepuasan kerja memengaruhi niatan pekerja untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang mengantongi tingginya kepuasan kerja pastinya tidak meninggalkan organisasi. Ketika pekerja meninggalkan organisasi, sumber kepuasan kerja akan hilang. Hal ini sejalan dengan teori *side bet*, dimana karyawan akan berusaha untuk menjaga sumber kepuasan kerja.

Terdapat lima indikator kepuasan kerja (Gunawan & Ulfa'i, 2018), yaitu:

1. Pembayaran, besaran upah yang diterima bawahan atas beban kerja.
2. Pekerjaan, pekerjaan yang memerikan bawahan peluang mempelajari tanggung jawab kerja.
3. Kesempatan promosi, tersedianya kesempatan bawahan untuk berkembang dalam organisasi.
4. Atasan, kesanggupan pimpinan menyampaikan kepedulian terhadap bawahan.
5. Rekan kerja, teman bekerja yang handal secara teknik, serta keramahan.

Kepuasan kerja dimaknai sebagai ungkapan positif atas pekerjaan seseorang yang mana perolehan hasil pengevaluasian karakter pekerjaannya. Tingginya tingkat kepuasan pekerja pastinya mengantongi perasaan baik terkait pekerjaan

tersebut begitu pula sebaliknya. Karyawan yang berhenti bekerja dari perusahaan disebabkan beragam alasan, misalnya kepuasan atas rendahnya pekerjaan, rendahnya kepuasan atasan, serta dibatasinya peluang promosi. Adanya kaitan erat antara kepuasan kerja serta niatan keluar. Dalam penelitian literaturnya menambahkan jika moral pekerja menurun, maka pekerja dipastikan ingin mengundurkan diri (Hidayat, 2018).

Beberapa studi sebelumnya mengujikan apakah kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention*, diantaranya (Saeka & Suana, 2016) terhadap 64 karyawan di PT. Indonusa Algaemas Prima Bali; (Kumbara, 2018) terhadap 84 karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Padang; dan penelitian (Nasution, 2017), terhadap 40 responden di PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry Cabang Sumatera Utara.

(Nasution, 2017) membagikan *job satisfaction* menjadikan cukupnya gaji guna mencukupi perekonomian, penyaluran insentif, tersedianya fasilitas guna pendukung kelancaran kerja, hadirnya jaminan keamanan dan promosi pekerja untuk menentukan pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Hasil penelitiannya kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention medical representative*. Begitu juga (Saeka & Suana, 2016) bahwa kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention*.

Sebagai tambahan, (Kumbara, 2018) membuktikan pengaruh kepuasan kerja *intention turnover* karyawan ialah bersifat langsung dan bernilai negatif. Ketiga hasil diatas mencapai kesimpulan yang sama. Hasilnya yakni korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian (Gunawan & Ulfa'i, 2018) bahwa stres kerja berkorelasi positif dengan *turnover intention*. Penelitian (Haholongan, 2018) bahwa ada hubungan yang positif stres kerja dengan *turnover intention*. Meningkatnya stres kerja maka meningkat pula keinginan beralih pekerjaan. Penelitian (Ksama & Wibawa, 2016) bahwa pekerja yang mengantongi peranana tingginya stress diarea kerja pastinya punya keinginan tinggi untuk berhenti. (Septiari & Ardana, 2016) bahwa stres kerja memengaruhi *turnover intention* di Hotel Asana Agung Putra Bali.

Stres kerja ialah hambatan organisasi yang menyebabkan efek negatif pada karyawan terutama organisasi. Misalnya kinerja pegawai merosot akibat stres kerja, tekanan yang begitu berat saat bekerja, tidak optimalnya kinerja. Stres kerja juga mengakibatkan malasnya pekerja hingga akhirnya mangkir bekerja. Kurang nyamannya situasi kerja juga membawa dampak pekerja meninggalkan pekerjaannya tanpa izin. Beratnya beban kerja membuat pekerja meninggalkan pekerjaannya (Septiari & Ardana, 2016).

Stres bisa diakibatkan lingkungan, organisasional dan individu. Faktor organisasional memengaruhi stres diarea kerja. Dari perspektif beragam sumber stres organisasional, ada lima sumber stres yakni konflik, hambatan karir, kompetisi, beban pekerjaan berlebih serta keadaan area kerja yang kurang baik (Sapulette, 2017). Stres tidak ditangani dengan baik berdampak orang tidak mumpuni berinteraksi dengan lingkungan sekelilingnya (Budiyono, 2016).

2.1.2.2 Aspek Dominan Terkait Faktor Pendorong

Elemen penting dari pekerjaan yakni karakter pekerjaan, pengontrolan, perolehan upah saat ini, kesempatan promosi, dan kaitan dengan rekan kerja.

Terdapat enam aspek paling dominan terkait faktor pendorong (Hadini & Setiawan, 2019) yakni:

1. Gaji, uang yang diperoleh karyawan dari organisasi. Karyawan lazimnya berasumsi bahwa gaji melukiskan kepedulian manajemen pada pekerja.
2. Kondisi Pekerjaan, karyawan menggemari situasi kerja menyenangkan yang berdampak memotivasi aktivitas kerja lebih efektif.
3. Supervisi, berkenaan dengan kepedulian, pertolongan teknis, dan motivasi dari supervisor terhadap bawahan yang mana bisa memerikan andil positif terhadap kepuasan karyawan.
4. Kelompok kerja, peluang berinteraksi satu dengan yang lainnya.
5. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan memerikan pribadi aktivitas yang menarik, berpeluang untuk belajar serta bertanggung jawab.
6. Promosi, mengarah pada tingkatan kemajuan mobilitas serta kesempatan berbagai tingkatan organisasi yang berbeda.

2.1.2.3 Indikator Faktor Pendorong

Indikator Faktor Pendorong menurut (Chowdhury, 2016) yaitu:

1. Gaji yang rendah (*Less salary*)
2. Tunjangan lebih sedikit (*Fringe benefits are less*)
3. Pekerjaan tidak dijamin (*Job is not secured*)
4. Organisasi terletak di daerah pedesaan (*Organization is located in rural area*)
5. Status sosial (*Social status*)
6. Lingkungan kerja tidak bagus (*Working environment is not good*)

7. Kurang motivasi (*Lack of motivation*)
8. Konflik antar karyawan (*Conflict among employees*)
9. Kurangnya pengakuan (*Lack of recognition*)
10. Kurangnya kemajuan karir (*Lack of career advancement*)
11. Lebih banyak beban kerja kantor (*More office work load*)
12. Terlalu lelah untuk menikmati kehidupan keluarga saya (*Too tired to enjoy my family life*)
13. Perilaku buruk bos saya (*Bad behavior of my boss*)
14. Tidak ada kewajaran / keadilan (*There is no fairness/justice*)

2.1.3 Faktor Penarik

2.1.3.1 Pengertian Faktor Penarik

Faktor penarik yakni aspek yang bersumber dari eksternal organisasi yang bisa menyebabkan pekerja keluar dari pekerjaannya. Sebagai tulang punggung, posisi pekerja dikeluarkannya pasti memengaruhi tingkatan *turnover intention* (Harvida & Wijaya, 2020).

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada hubungan antara faktor penarik dan niat untuk berhenti dari pekerjaan. Sederhananya, faktor penarik adalah atribut yang menarik seseorang untuk meninggalkan tempat tertentu demi tempat lain. Ini biasanya disebut faktor yang tidak terkontrol karena ada di luar kendali organisasi, perusahaan dapat menggunakan pengetahuan ini untuk menawarkan insentif kompetitif. Faktor penarik utama yang telah disarankan dalam literatur adalah kondisi layanan yang lebih baik seperti kesehatan dan keselamatan karyawan, upah dan gaji yang lebih baik, keamanan kerja,

keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pengembangan kapasitas karyawan inisiatif seperti pelatihan dan pengembangan dan reputasi organisasi (Nhema & Mutenheri, 2016).

Beberapa studi berdasarkan penelitian barat (misalnya Boxall *et al.*; Iverson & Buttigieg; Malhotraet *et al.*; Meyer & Allen; Meyer & Smith; Mowdayet *et al.*; Mueller & Price), telah menemukan hubungan faktor penarik dan pergantian karyawan. Griffeth *et al.* menyimpulkan dari penelitian mereka bahwa ketika yang berkinerja tinggi menerima remunerasi yang tidak memadai, mereka cenderung mencari pekerjaan alternatif.

Selain itu, kepuasan dengan pekerjaan mengarah pada komitmen organisasi yang tinggi dan dengan demikian mencegah karyawan dari ingin pergi untuk organisasi masa depan yang tidak pasti. Ahuja *et al.* berpendapat bahwa seorang pegawai yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menyalahkan organisasi sehingga mengarah pada tingkat komitmen yang lebih rendah terhadap organisasi. Beberapa peneliti terbaru (misalnya Falkenburg & Scyns; Summer & Niederman; Rajendran & Chandramohan) telah menjunjung tinggi tradisi hipotesis bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan pergantian karyawan (Nhema & Mutenheri, 2016).

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi bagi karyawan untuk mendukung perusahaan serta keinginan guna mempertahankan anggota didalam perusahaan (Robbins & Judge, 2013:75). Komitmen organisasional yakni keadaan pekerja merasakan kenyamanan dengan kerjanya hingga berkeinginan untuk menetap diorganisasi (Indrayanti & Riana, 2016). Komitmen organisasi tingkah laku yang

mencerminkan kelayaitan pekerja yang memperdulikan organisasi dan kesuksesan yang terus menerus (Saeka & Suana, 2016) .

Berdasarkan pendapat tersebut komitmen organisasional dapat disimpulkan situasi dimana pekerja ingin bertahan pada organisasi karena merasa nyaman atas pekerjaan dan tempat bekerjanya. Menurut (Maslini & Kempa, 2019), komitmen organisasional berarti respon positif atas situasi kerja serta yakin atas tujuan organisasi. (Indrayanti & Riana, 2016) mengatakan komitmen karyawan memiliki tiga sikap atas organisasi, yakni (1) kelayaitan, (2) turut serta saat bertugas diorganisasi dan (3) konsistensi atas tujuan. Pekerja yang mengantongi komitmen yakni karyawan yang rasa loyalitasnya tinggi pada organisasi serta bekerja keras mencukupi tanggungjawabnya guna menggapai tujuan.

Menurut (Putra & Suana, 2016) Komitmen organisasional terkait kemauan kuat pekerja memerikan keandilan bagi perusahaan. Tingginya komitmen pekerja akan memotivasi guna ikut serta berusaha meraih tujuan organisasi. Tidaknya berkomitmen menyebabkan sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan dan kian lama akan meninggalkan organisasi. Sebaliknya, jika pekerja berkomitmen tinggi, pastinya rasa kelayaitan terhadap organisasi akan maksimal.

(Monica & Putra, 2017) dalam penelitiannya menunjukkan ada hubungan negatif komitmen organisasi dengan intensi *turnover* karyawan. Komitmen organisasional ialah keyakinan bahwa karyawan bersedia melakukan yang terbaik bagi organisasi. Pekerja yang berkomitmen mengantongi kemauan kuat untuk menjadi bagian organisasi tersebut, dan maksimalnya pekerja dengan pekerjaannya.

Menurut (Setiawan & Mukzam, 2017), “Tiga indikator dalam komitmen organisasional, yaitu:

1. Kesiediaan karyawan, pekerja mau bekerja keras dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Loyalitas karyawan, tercermin dari keteguhan dan kesanggupan pekerja yang sadat akan tanggung jawabnya.
3. Kebanggaan karyawan, terkait dengan kepuasan diri pada keunggulan perusahaan.

2.1.3.2 Jenis Faktor Penarik

Faktor penarik mencakup yakni:

1. Penghasilan pribadi
2. Penghasilan keluarga
3. Kedudukan pekerjaan
4. Komitmen antarkeluarga
5. Pilihan pekerjaan
6. Desakan eksternal

2.1.3.3 Indikator Faktor Penarik

Indikator Faktor Penarik (Chowdhury, 2016) yakni:

1. Gaji yang tinggi (*High salary*)
2. Kemajuan / promosi karir (*Career advancement / promotion*)
3. Organisasi terletak di wilayah / kota yang baik (*Organization is located in good region / city*)
4. Lebih bebas dan hak untuk memerintah (*More freedom and autonomy*)

5. Lebih di hormat dan di hargai (*More respect and values*)
6. Budaya organisasi yang baik (*Good organizational culture*)
7. Lebih sedikit beban kerja (*Less work load*)
8. Dukungan organisasi yang baik (*Good organizational support*)
9. Reputasi organisasi yang baik (*Well reputation of organization*)
10. Lebih banyak tunjangan keuangan (*More financial benefits*)

2.1.4 Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja

Keinginan (intensi) ialah rasa yang ingin dilakukan seseorang, sementara *turnover* adalah karyawan yang memang mau berhenti bekerja atau bertukar pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Disimpulkan intensi keluar (*Turnover intention*) yakni kemauan seorang pekerja untuk mundur dari pekerjaannya, lalu menemukan pekerjaan lainnya yang pastinya lebih memerikan kualitas (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016). *Turnover Intention* ialah karyawan yang mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja pada perusahaan, supaya mempunyai pekerjaan yang lebih baik. Gejala ingin pindah tersebut dapat menjadi adanya perputaran karyawan dalam perusahaan ataupun organisasi (Himawantara & Astika, 2018).

Turnover intention diartikan sebagai ambisi pekerja untuk mundur dari pekerjaannya kini serta berkeinginan menelusuri pekerjaan baru (Gunawan & Ulfa'i, 2018). *Turnover intention* ialah suatu situasi dimana karyawan secara sadar memiliki niat atau kecenderungan guna menemukan pekerjaan baru sebagai gantinya diperusahaan lainnya (Yuda & Ardana, 2017). *Turnover intention* yakni hasrat pribadi guna mengeluarkan diri serta berhenti dari pekerjaannya, serta

pengevaluasian atas kedudukan seseorang berdasar tidak puasny yang memengaruhi untuk menemukan pekerjaan lainnya diluar sana.

Turnover intention dimaknai kemauan untuk keluar dari perusahaan, seta pengevaluasian terhadap kedudukan seseorang berdasar ketidakpuasan. Menurut pemahaman beberapa ahli, penulis menyimpulkan *turnover intention* merupakan niatan yang muncul dari internal diri pekerja guna mengundurkan diri dari tempatnya bekerja, akan tetapi baru dalam pemikiran belum terealisasikan untuk benar-benar berhenti (*turnover*).

Keinginan karyawan menelusuri pekerjaan lain, diyakini bisa memerikan kepuasan kerja lebih, bisa memerikan harapan dan tujuan terwujud (Hasbie, Faslah, & Swaramarinda, 2016). Menurut (Haholongan, 2018), *turnover intention* yakni kemauan pekerja keluar dari perusahaan dan mencarikan kerjaan lainnya. Serupa dengan pendapat yang dikemukakan (Nasution, 2017), menambahkan *turnover intention* yakni niatan pindahnya pekerja keperusahaan lain.

2.1.4.2 Perilaku yang Mengarah *Turnover*

Beragam perilaku dipakai guna menunjukkan *turnover intention* yang tinggi. *Turnover intention* ditonjolkan dengan perilaku karyawan dalam perusahaan (Halimah *et al.*, 2016) yakni:

1. Melonjaknya tingkat absensi, makin tingginya ketidakhadiran pekerja yang ingin beralih pekerjaan.
2. Mulai bermalasan, pekerja lebih bermalasan bekerja sebab bayangan pekerja yakni bekerja ditempat lain yang bisa mencukupi keseluruhan keinginan karyawan.

3. Melonjaknya pelanggaran, pekerja mulai tidak mematuhi tata tertib area pekerjaan.
4. Melonjaknya sikap protes pada atasan, pekerja mulai sering memerotes aturan perusahaan pada pimpinannya. \
5. Tindakan positif yang jauh berbeda, lazimnya pekerja jika yang ingin melangsungkan pengunduran diri akan meningkatkan kualitas kerjanya dari biasanya.

2.1.4.3 Tahapan Turnover

Proses *turnover intention* ini mencakup tiga tahap (Gunawan & Ulfa'i, 2018), yakni :

1. Dimulai dengan berpikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Diikuti oleh niat untuk mencari pekerjaan baru.
3. Akhirnya diarahkan untuk niat untuk meninggalkan organisasi.

2.1.4.4 Indikator *Turnover*

Indikator *turnover intention*, yaitu (Halimah *et al.*, 2016):

1. Berpikir untuk keluar, mempresentasikan hasrat pekerja untuk meninggalkan pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.
2. Penelusuran pilihan lain pekerjaan, pekerja yang mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dianggapnya lebih baik.
3. Niatan untuk keluar, bermaksud keluar sesudah menemukan pekerjaan yang lebih baik lalu pekerja akan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Variabel	Hasil
1.	Muhammad Irfan Nasution (2017), berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention Medical Representative</i> ”	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Komitmen Organisasi 4. <i>Turnover Intention Medical Representative</i>	Stres kerja, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi <i>turnover intention</i>
2.	Rutinaias Haholongan (2018) berjudul “Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention Perusahaan</i> ”	1. Stres Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja, lingkungan kerja memengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan
3.	Adi Irawan Setiyanto1 & Selvi Nurul Hidayati (2017) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi 3. <i>Turnover Intention</i>	Komitmen organisasi memengaruhi <i>turnover intention</i> namun kepuasan kerja tidak memengaruhi <i>turnover intention</i>
4.	Agi Syarif Hidayat (2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> ”	1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi 3. <i>Turnover Intention</i>	Komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> , memengaruhi kepuasan kerja
5.	M. Andi Prayogi1, Murviana Koto & M. Arif (2019) berjudul “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	1. Kepuasan Kerja 2. <i>Work-Life Balance</i> 3. Stres Kerja 4. <i>Turnover Intention</i>	<i>Work life balance</i> , stress kerja dan kepuasan kerja memengaruhi <i>turnover intention</i> pegawai marketing Bank Syariah di Kota Medan
6	Ludy Sapulette (2017) berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> ”.	1. Stres Kerja 2. Iklim Organisasi 3. <i>Turnover Intention</i>	Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan secara positif tidak memengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

7.	I Putu Dharmawan Suryagita Susila Putra & I Wayan Suana (2016) berjudul “Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. Komitmen Organisasional 3. <i>Turnover Intention</i> 	<i>Perceived organizational support</i> dan komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
8.	Ida Bagus Putu Titiksa Ksama & I Made Artha Wibawa (2016) berjudul “Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> , <i>Role Stress</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Leader-Member Exchange</i> 2. <i>Role Stress</i> 3. <i>Perceived Organizational Support</i> 4. <i>Turnover Intention</i> 	<i>Leader-member exchange</i> , <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Role stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
9.	Md. Sohel Chowdhury (2016) berjudul “Faktor Pendorong, Penarik, dan Personal Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan: Kasus <i>Nationalized Commercial Banks</i> di Bangladesh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Pendorong 2. Faktor Penarik 3. Faktor Personal 4. <i>Turnover Intention</i> 	Faktor pendorong, faktor penarik serta faktor personal berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>
10.	Diana Lestari & Wawan Prahawani (2018) berjudul “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Family Conflict</i> 2. Komitmen Organisasi 3. <i>Turnover Intention</i> Kepuasan Kerja 	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen Organisasi memengaruhi terhadap kepuasan kerja. <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Penelitian (Ida Ayu Diah Wulandari & I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2016) berjudul “*Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta*” bahwa *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Inna Kuta. Hal ini menandakan makin tingginya *work family conflict*, maka makin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, disimpulkan tingkatan *turnover intention* karyawan semakin rendah.

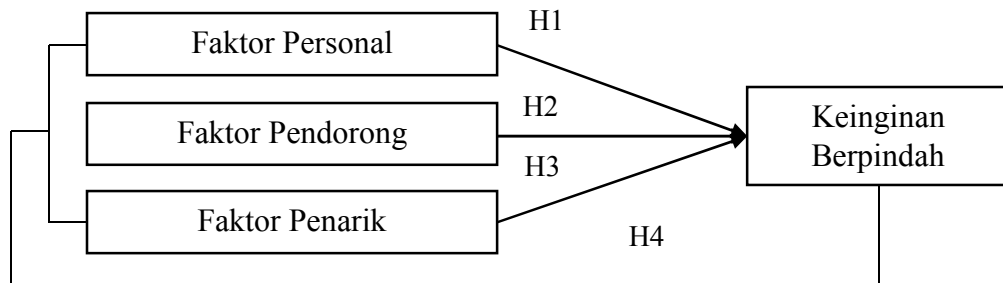
2.3.2. Pengaruh Faktor Pendorong Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Penelitian (Md. Sohel Chowdhury, 2016) berjudul “*Studi Kuantitatif tentang Faktor Pendorong, Penarik, dan Personal Mempengaruhi Niat Keluar Karyawan: Kasus Nationalized Commercial Banks di Bangladesh*” bahwa ada korelasi positif antara variabel dependen dan independen. Keseluruhan faktor mengantongi kontribusi ingin keluar masuk karyawan. Namun yang paling signifikan yakni faktor pendoronglah yang menyebabkan karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya.

2.3.3. Pengaruh Faktor Penarik Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Penelitian (Nomore Nhema & Enard Mutenheri, 2016) berjudul “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan di Bidang Pariwisata Sektor di Zimbabwe*” bahwa faktor gender, pendidikan, pendorong dan penarik berpengaruh signifikan niat keluar masuk karyawan di sektor pariwisata.

Kerangka pemikiran penelitian ini agar mudahnya memahami



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: (Chowdhury, 2016)

2.4. Hipotesis

Relevan kerangka pemikiran yang terlampir, ditetapkanlah hipotesis penelitian ini yakni:

- H1: Terdapat pengaruh faktor personal terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
- H2: Terdapat pengaruh faktor pendorong terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
- H3: Terdapat pengaruh faktor penarik terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
- H4: Terdapat pengaruh faktor personal, pendorong dan penarik terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Siasat yang disiapkan peneliti guna memperoleh data, lalu dipergunakan guna meneliti hipotesis disebut juga desain penelitian (Radjab & Jam'an, 2017:72). Desain penelitian juga dapat disebut rancangan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan secara *causal komperatif* yang mana penelitian dengan kekhususan masalah berkenaan keterkaitan antara variabel bebas serta variabel terikat guna meneliti bagaimana pengaruh faktor personal, faktor pendorong serta faktor penarik dapat terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja.

3.2. Operasional Variabel

Variabel yang dipakai mencakup variabel bebas (faktor personal, pendorong dan penarik) dan variabel terikat (keinginan berpindah).

3.2.1. Variabel Independen

Variabel bebas memengaruhi variabel lain sering disebut variabel *independent* dimana memiliki hubungan sebab akibat. Variabel *independent* ialah penyebabnya serta variabel *dependent* berupa akibat. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini :

1. Faktor Personal (X1)

Faktor personal seperti masalah keluarga (*family problem*), edukasi anak (*children's education*) dan status sosial (*social status*) berkontribusi dalam *turnover intention*.

Indikator Faktor Personal (Chowdhury, 2016) yaitu:

1. Masalah Keluarga (*Family related problem*)
2. Pendidikan Anak (*Children education*)
3. Teman / kerabat berganti pekerjaan (*Friends/relatives are changing jobs*)
4. Kepribadian bos (*Personality of boss*)
5. Harapan tidak terpenuhi (*Expectations not fulfilled*)
6. Lokasi organisasi (*Location of the organization*)
7. Tidak dapat mengikuti Aturan (*Unable to follow Rules*)

2. Faktor Pendorong (X2)

Faktor pendorong yakni bersumber dari internal organisasi yang bisa memutuskan karyawan memilih untuk menetap atau mengakhiri pada organisasi (Harvida & Wijaya, 2020).

Indikator Faktor Pendorong menurut (Chowdhury, 2016) yakni:

1. Gaji yang rendah (*Less salary*)
2. Tunjangan lebih sedikit (*Fringe benefits are less*)
3. Pekerjaan tidak dijamin (*Job is not secured*)
4. Organisasi terletak di daerah pedesaan (*Organization is located in rural area*)
5. Status sosial (*Social status*)
6. Lingkungan kerja tidak bagus (*Working environment is not good*)
7. Kurang motivasi (*Lack of motivation*)
8. Konflik antar karyawan (*Conflict among employees*)
9. Kurangnya pengakuan (*Lack of recognition*)
10. Kurangnya kemajuan karir (*Lack of career advancement*)

11. Lebih banyak beban kerja kantor (*More office work load*)
12. Terlalu lelah untuk menikmati kehidupan keluarga saya (*Too tired to enjoy my family life*)
13. Perilaku buruk bos saya (*Bad behavior of my boss*)
14. Tidak ada kewajaran / keadilan (*There is no fairness/justice*)

3. Faktor Penarik (X3)

Faktor penarik yakni aspek yang bersumber dari eksternal organisasi yang bisa menyebabkan pekerja keluar dari pekerjaannya. Sebagai tulang punggung, posisi pekerja dikeluarganya pasti memengaruhi tingkatan *turnover intention* (Harvida & Wijaya, 2020).

Indikator Faktor Penarik menurut (Chowdhury, 2016) yakni:

1. Gaji yang tinggi (*High salary*)
2. Kemajuan / promosi karir (*Career advancement / promotion*)
3. Organisasi terletak di wilayah / kota yang baik (*Organization is located in good region / city*)
4. Lebih bebas dan hak untuk memerintah (*More freedom and autonomy*)
5. Lebih di hormat dan di hargai (*More respect and values*)
6. Budaya organisasi yang baik (*Good organizational culture*)
7. Lebih sedikit beban kerja (*Less work load*)
8. Dukungan organisasi yang baik (*Good organizational support*)
9. Reputasi organisasi yang baik (*Well reputation of organization*)
10. Lebih banyak tunjangan keuangan (*More financial benefits*)

3.2.2. Variabel Dependen

Lazimnya disebut dengan variabel terikat dan tidak bisa berdiri sendiri, yaitu variabel yang disebabkan variabel *independent*. Selain itu variabel ini juga kerap berubah. Variabel *dependent* (Y) penelitian ini ialah

1. Keinginan Berpindah

Kemauan seorang pekerja untuk mundur dari pekerjaannya, lalu menemukan pekerjaan lainnya yang pastinya lebih memerikan kualitas (Halimah *et al.*, 2016).

Indikator turnover intention (Halimah *et al.*, 2016) yakni:

1. Adanya pemikiran untuk pindah (*Thinking of Quitting*)
2. Mencari pekerjaan pengganti (*Intention to search for alternatives*)
3. Berniat mengundurkan diri (*Intention to quit*)

Secara terperinci, pendefinisian operasional variabel penelitian terpapar yakni:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Faktor Personal (X ₁)	Faktor personal yakni beragam ciri khusus terkait dengan ambisi, keinginan, dan ketertarikan pegawai	1. Masalah Keluarga 2. Pendidikan Anak 3. Teman / kerabat berganti pekerjaan 4. Kepribadian bos 5. Harapan tidak terpenuhi 6. Lokasi organisasi 7. Tidak dapat mengikuti Aturan	Likert
Faktor Pendorong (X ₂)	Faktor pendorong bersifat internal ke organisasi dan ini adalah aspek yang memaksa orang untuk meninggalkan organisasi.	1. Gaji yang rendah 2. Tunjangan lebih sedikit 3. Pekerjaan tidak dijamin 4. Organisasi terletak di daerah pedesaan	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Status sosial 6. Lingkungan kerja tidak bagus 7. Kurang motivasi 8. Konflik antar karyawan 9. Kurangnya pengakuan 10. Kurangnya kemajuan karir 11. Lebih banyak beban kerja kantor 12. Terlalu lelah untuk menikmati kehidupan keluarga saya 13. Perilaku buruk bos saya 14. Tidak ada kewajaran / keadilan 	
Faktor Penarik (X_3)	Faktor penarik yakni komponen yang menarik seseorang untuk meninggalkan tempat tertentu demi tempat lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang tinggi 2. Kemajuan / promosi karir 3. Organisasi terletak di wilayah / kota yang baik 4. Lebih bebas dan hak untuk memerintah 5. Lebih di hormat dan di hargai 6. Budaya organisasi yang baik 7. Lebih sedikit beban kerja 8. Dukungan organisasi yang baik 9. Reputasi organisasi yang baik 10. Lebih banyak tunjangan keuangan 	Likert
Keinginan Berpindah (Y_1)	Kemauan seorang pekerja untuk mundur dari pekerjaannya, lalu menemukan pekerjaan lainnya yang pastinya lebih memerikan kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar 	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Segolongan orang yang berciri menyerupai di suatu wilayah dan waktu tertentu disebut populasi (Sugiyono, 2016:117). Berkaitan dengan keterbatasan dan beberapa alasan, peneliti hanya dapat memutuskan sebagian yang ingin dijabarkan, diramalkan dari populasi tersebut. Populasi penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam yakni 125 orang.

3.3.2. Sampel

Sektor dari ukuran dan karakteristik populasi dapat disebut sampel (Sugiyono, 2016:81). Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *total sampling* sebagai teknik pengambilan sampel dimana sampel diambil dari keseluruhan populasi dengan jumlah 125 orang, jadi sampel penelitian ini ialah 125 responden.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik penghimpunan ini mencari data primer dan data sekunder. Teknologi penghimpunan data sebagai tonggak bagi keberhasilan penelitian, karena misi terpenting dalam penelitian ialah memperoleh data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan penulis yakni pernyataan yang diutarakan kepada responden berbentuk kuesioner.

3.5. Metode Analisis Data

Teknik dipakai ialah analisis kuantitatif, dimana menemukan dampak variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Sesudah menghimpun data dari

keseluruhan responden, dilaksanakanlah analisis data. Sesudah memperoleh data dari sampel yang representatif dari populasi, prosedur selanjutnya yakni menganalisisnya guna meneliti hipotesis penelitian. Analisis data yang tertera dalam skripsi ini didapati memakai program SPSS 25.

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dipergunakan menganalisa data dengan menjabarkan data yang terhimpun atau secara langsung memerikan bayangan obyek yang ditelaah memakai sampel atau data keseluruhan (Sugiyono, 2014:21). Analisis data yang dipakai ialah hasil tanggapan kuesioner yang didistribusikan ke karyawan yang bekerja pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.

Tabel 3.2 Rentang Skala

No.	Rentang Skala	Kriteria
1	125 - 225	Sangat Tidak Setuju
2	226 - 326	Tidak Setuju
3	327 - 427	Netral
4	428 - 528	Setuju
5	529 - 629	Sangat Setuju

Sumber: Penelitian 2020

3.5.2. Uji Kualitas Instrumen

Kemudian memakai uji validitas dan reliabilitas guna menganalisa data yang didapat. Penelitian ini memakai kuesioner sebagai tolak ukur penelitian, Jadi mengharuskan dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas bersumber kuesioner yang dipakai.

3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas ialah indeks mengukur derajat kesempurnaan sarana. Jika instrumen dipakai sebagai alat ukur yang secara akurat bisa mengukur kondisi

narasumber, maka instrument tersebut efektif. Pengujian ini memakai uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Standar pengujiannya yakni (Sudaryono, 2019: 363):

1. Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen berkorelasi signifikan dengan skor total (valid).
2. Jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (tidak valid).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilaksanakan melewati konsistensi internal, yakni dengan meneliti instrument satu kali, lalu meneliti hasil yang didapati melalui teknik tertentu (Ghozali, 2013:47). Hasil analisis digunakan guna meramalkan reliabilitas instrumen. Suatu instrumen atau jika nilai koefisien reliabel *Cronbach's Alpha* dari variabel tersebut > 0.60 maka variabel diakui reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian tersebut tertera beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Sebagian arti utama dari setiap uji dijabarkan di bawah ini.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Lakukan uji normalitas guna menyimpulkan data yang didapati dari populasi yang distribusinya normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika berdistribusi normal. Residu dari distribusi normal membentuk kurva, yang mana jika digambar menjadikan kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*). Kita bisa memakai *Histogram Regression Residual* standar, analisis Chi Square serta

Nilai Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas. Jika kondisi terwujud, nilai sisa terstandarisasi diakui normal jika: Kolmogorov-Smirnov $Z < Z^{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} > \alpha$; $\text{sig} > 0.05$ (Ghozali, 2013:160).

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas guna meneliti model regresi membentuk hubungan antara variabel independen atau tidak. Uji Multikolinieritas pengujian memakai *Examination of partial correclation* dilaksanakan dengan memadankan koefisien determinasi total (R^2) dengan nilai koefisien korelasi parsial seluruh variabel independen. Jika koefisien determinasi $R^2 >$ nilai koefisien korelasi parsial semua variabel independen, maka tidak didapati gejala multikolinieritas (Ghozali, 2013:105).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Masalah heteroskedastisitas berarti variabel dalam model yang tak sama terindikasi bervariasi. Fenomena ini dijabarkan karena pada model, varian residual pada penelitian model regresi tidak sama. Dikatakan bahwa model mengandung masalah heteroskedastisitas, artinya variabel dalam model memiliki varian yang berbeda-beda, dan diperlukan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah gejala tersebut ada. Digunakan uji *Park Glejser*, mengaitkan residual absolut dengan variabel independen. Jika nilai signifikan hasil nilai probabilitas $<$ dari nilai alpha (0.05), maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda lazimnya ialah kelanjutan regresi linear sederhana, yakni dengan menambah jumlah variabel bebas (Sujarweni, 2014:149). Model analisis memiliki alat guna mencari kaitan variabel *independent* dengan variabel *dependent* yakni antara faktor personal (X1), faktor pendorong (X2), dan faktor penarik (X3) berpengaruh terhadap keinginan berpindah (Y). Regresi berganda dapat disimbolkan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Rumus 3.1 Regresi
Linear Berganda

Sumber: (Sujarweni, 2014:149)

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Determinasi ini dipakai guna mencari tahu persentase dari variabel independen dalam suatu model regresi yang secara bersamaan maupun koleksi memengaruhi variabel dependen. R² menampilkan persentase dari pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² ada diantara 0 dan 1. Jika nilainya mengarah 1, variabel independen memerikan nyaris seluruh informasi guna meramal variabel dependen, atau poin yang menampilkan kecakapan yang lebih kuat guna memperjelaskan pertukaran dari variabel independen ke variabel dependen. Tunjukkan bentuk dalam program SPSS dengan mengamati besaran *Adjusted R2* yang telah disesuaikan pada *model summary* (Ghozali, 2013:97).

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T

Lakukan pengujian ini terhadap koefisien regresi (uji parsial) guna meneliti apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Dengan signifikansi (α) 5% dari $df = n-K-1$ diperoleh t_{tabel} , lalu t_{hitung} dibandingkan dengan t_{hitung} . Hipotesis dilangsungkan dengan kriteria yakni:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, hipotesis ditolak. Artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.5.2 Uji F

Uji F ini guna menyadari variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak (Ghozali, 2013:98). Hipotesis dilangsungkan dengan kriteria yakni:

- a. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ hipotesis diterima. Artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ hipotesis ditolak. Artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilangsungkan guna menelusuri besaran pengaruh faktor personal, pendorong dan penarik terhadap kecenderungan keinginan berpindah

