

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mama tercinta yang tidak bosan memberikan dukungan secara moril dan materil hingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Ibu Rostiana D. Nurdjajadi, M.Si., Psi. selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dan banyak meluangkan waktu sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
3. Bapak Achmad Hisyam dan Bapak P. Tommy Y.S. Suyasa, M.Si., Psi. yang telah membantu secara khusus dalam pengolahan data dan hal-hal yang berkaitan dengan statistik.
4. Dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang selama proses perkuliahan memberikan banyak pengetahuan-pengetahuan baik pengetahuan mengenai psikologi ataupun didikan moral kepada saya.
5. Kakak Pryta L. Agnes, S. Psi. yang telah banyak membantu dalam proses penyebaran dan pengumpulan data.
6. Staf Perputakaan, Ibu Tyas, Bapak Juhardi yang telah membantu dalam pencarian dan peminjaman buku di perpustakaan Psikologi UNTAR.

7. Staf Sekretariat S1 maupun S2 fakultas psikologi UNTAR; Pak Dadang, Pak Hadi, Pak Rais, Mas Yani yang telah membantu baik dalam pengurusan surat-surat maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan kegiatan kampus.
8. Terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada sahabat-sahabat yang telah memberikan banyak bantuan dan dorongan, di antaranya; Devi, Sufren, Rina, Juli, Fetri, Alexandra, Syarifah, Charles, Finley Gu dan masih banyak lagi yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat saya harapkan demi perbaikan ke depan.

“Reasons has always existed, but not always in a reasonable form”

By Karl Marx

Jakarta, 5 Juli 2011

Mariyana

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------|------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR LAMPIRAN | vii |
| DAFTAR TABEL | vii |
| ABSTRAK | viii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4.1 Manfaat Teoretis | 8 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 8 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN TEORETIS | |

| | |
|--|----|
| 2.1 Intensi Pindah Kerja (<i>Turnover Intention</i>) | 10 |
| 2.1.1 Pengertian Intensi Pindah Kerja | 10 |
| 2.1.2 Faktor yang Memengaruhi Intensi Pindah Kerja | 12 |
| 2.2 Filsafat Ilmu Pengetahuan | 14 |
| 2.2.1 Ilmu Pengetahuan | 17 |
| 2.2.2 Metode Ilmu Pengetahuan | 20 |
| 2.3 <i>Lay Theory</i> | 22 |
| 2.4 Kerangka Berpikir | 27 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| 3.1 Partisipan Penelitian | 29 |
| 3.2 Desain Penelitian | 32 |
| 3.3 Setting Penelitian | 32 |
| 3.4 Instrumen Penelitian | 33 |
| 3.5 Pengukuran Intensi Pindah Kerja | 34 |
| 3.6 Definisi Operasional | 35 |
| 3.7 Prosedur Penelitian | 35 |

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Analisis Faktor Eksploratori | 37 |
| 4.2 Analisis Faktor Konfirmatori | 42 |
| 4.2.1 Faktor Satu/Dimensi Manajemen Perusahaan | 42 |
| 4.2.2 Faktor Dua/Dimensi Beban Kerja | 43 |

| | |
|--|-----|
| 4.2.3 Faktor Tiga/Dimensi Waktu Kerja | 44 |
| 4.2.4 Faktor Empat/Dimensi Keluarga Atau Pasangan | 45 |
| 4.2.5 Faktor Lima/Dimensi Hubungan Kerja | 46 |
| 4.2.6 Faktor Enam/Dimensi Mencari Kesempatan Baru | 47 |
| 4.2.7 Faktor Tujuh/Dimensi Upah | 48 |
| 4.2.8 Faktor Delapan/Dimensi Lingkungan Kerja | 49 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN | |
| 5.1 Simpulan | 51 |
| 5.2 Diskusi | 52 |
| 5.3 Saran | 53 |
| 5.3.1 Saran yang Berkaitan Dengan Manfaat Teoretis | 53 |
| 5.3.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya | 54 |
| 5.3.3 Saran yang Berkaitan Dengan Manfaat Praktis | 55 |
| | |
| <i>ABSTRACT</i> | 56 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | P-1 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Hal |
|--|------------|
| Lampiran 1 Alat Ukur Intensi Pindah Kerja..... | L-1 |
| Lampiran 2 Gambaran Partisipan..... | L-7 |
| Lampiran 3 Analisis Faktor Eksploratori..... | L-8 |
| Lampiran 4 Analisis Faktor Konfirmatori..... | L-15 |
| Lampiran 5 Uji Normal Faktor..... | L-20 |
| Lampiran 6 Korelasi Antar Faktor..... | L-21 |

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|---|------------|
| Tabel 1 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin | 30 |
| Tabel 2 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Divisi | 30 |
| Tabel 3 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 31 |
| Tabel 4 Butir-butir Pernyataan yang Gugur..... | 38 |
| Tabel 5 Nilai Reliabilitas Faktor Pertama..... | 42 |
| Tabel 6 Nilai Reliabilitas Faktor Dua..... | 44 |
| Tabel 7 Nilai Reliabilitas Faktor Tiga | 45 |
| Tabel 8 Nilai Reliabilitas Faktor Empat | 45 |
| Tabel 9 Nilai Reliabilitas Faktor Lima | 46 |
| Tabel 10 Nilai Reliabilitas Faktor Enam Sebelum dibuang F6_02..... | 47 |
| Tabel 11 Nilai Reliabilitas Faktor Enam Setelah dibuang F6_02..... | 48 |
| Tabel 12 Nilai Reliabilitas Faktor Tujuh..... | 48 |
| Tabel 13 Nilai Reliabilitas Faktor Delapan Sebelum dibuang F8_03..... | 49 |
| Tabel 14 Nilai Reliabilitas Faktor Delapan Setelah dibuang F8_03..... | 50 |

ABSTRAK

Mariyana

Faktor-faktor yang menyebabkan intensi pindah kerja ditinjau dari *lay theory*. (Rostiana, D. N. M. Si., Psi.). Program studi S1 Psikologi Universitas Tarumanagara (56 halaman, P1-P4).

Tindakan pindah kerja merupakan peristiwa yang sering terjadi dalam organisasi. Tingkat pindah kerja yang tinggi seringkali dianggap sebagai hal yang serius oleh manajemen perusahaan. Alasan utama ialah karena tingkat pindah kerja yang tinggi umumnya memberikan dampak kerugian yang lebih besar dibanding dengan tingkat pindah kerja rendah. Secara logika, pindah kerja pasti dikarenakan/diawali dengan sejumlah intensi pindah kerja dari karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang memiliki tingkat pindah kerja yang digolongkan tinggi di wilayah Jakarta dan Bandung. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 139 orang. Metode penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor eksploratori dan analisis faktor konfirmatori. Nilai KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) yang didapatkan ialah sebesar 0.746. Hasil analisis faktor eksploratori yang dilakukan terbentuk sebanyak delapan dimensi yaitu dimensi manajemen perusahaan, dimensi hubungan kerja, dimensi beban kerja, dimensi waktu kerja, dimensi lingkungan kerja, dimensi upah, dimensi keluarga/pasangan dan dimensi mencari kesempatan baru.

Kata kunci: pindah kerja, *lay theory*, intensi pindah kerja, analisis faktor.