

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Subyek Penelitian

Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 60 responden. Lokasi penelitian adalah di PT.X yang merupakan salah satu perusahaan asuransi swasta di Jakarta. Karakteristik responden (sampel penelitian) adalah karyawan usia dewasa awal dan telah bekerja minimal 6 bulan dengan minimal pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas). Berikut ini adalah data responden penelitian:

a) Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

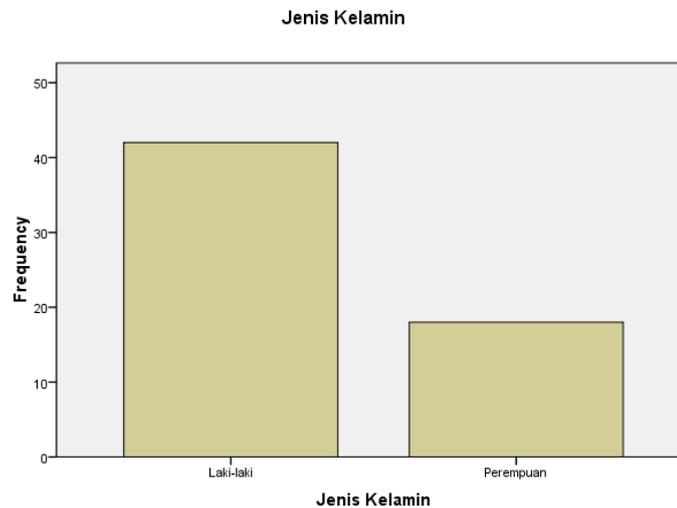
Pada tabel 4.1 di bawah ini menjelaskan gambaran responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	42	70%
2	Perempuan	18	30%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 42 responden (70%) dan perempuan sebanyak 18 responden (30%). Data tersebut memperlihatkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden berjenis

kelamin perempuan. Hal ini dapat dilihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini :



Gambar 4.1

Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

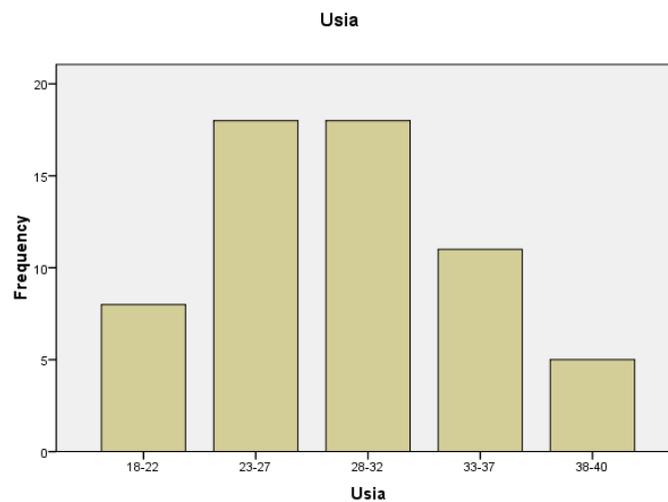
Pada penelitian ini, peneliti menentukan rentang usia berdasarkan rumus yang digunakan dari Struges dalam (Anton Dajan,1986) dengan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18-22	6	10,2%
2	23-27	16	27,1%
3	28-32	18	30,5%
4	33-37	12	20,3%
5	38-40	7	11,9%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berada pada rentang usia 28-32 tahun dan yang paling sedikit berada pada usia 18-22 tahun. Hal ini dapat dilihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini :



Gambar 4.2

Gambaran Subjek Berdasarkan Rentang Usia

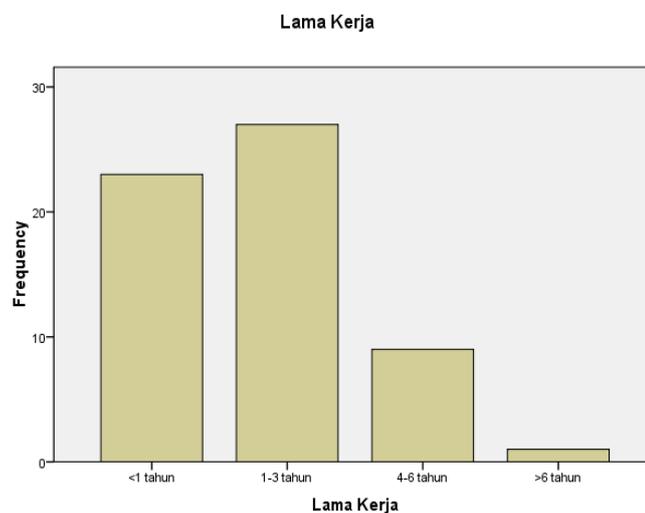
c) Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja

Pada penelitian ini, peneliti menentukan rentang lama kerja berdasarkan keberadaan durasi kerja keseluruhan individu. Dibawah ini merupakan gambaran responden berdasarkan lama kerja.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1.	<1 tahun	23	38,3%
2.	1-3 tahun	27	45%
3.	4-6 tahun	9	15%
4.	> 6 tahun	1	1,7%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak berada pada jenjang lama kerja kurang dari satu tahun yang berjumlah 23 orang (38,3%) dan yang paling sedikit berada pada jenjang usia lebih dari 6 tahun yaitu berjumlah 1 orang (1,7%).



Gambar 4.3
Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja

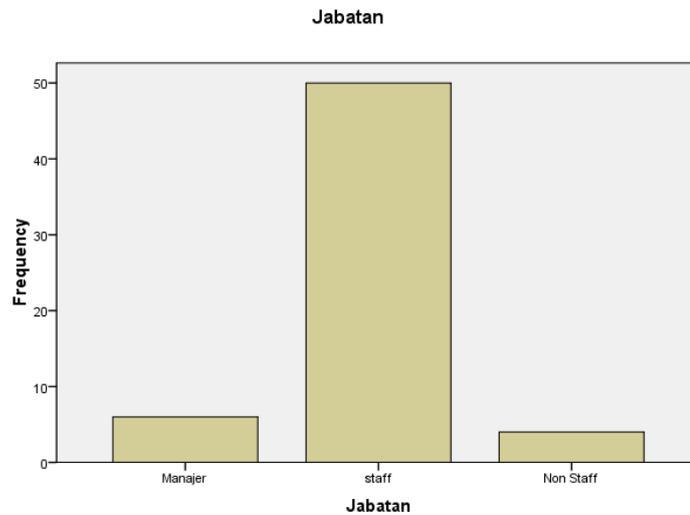
d) Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

Pada penelitian ini, peneliti menentukan pengelompokan jabatan kerja menjadi tiga kelompok, yaitu manajerial, staff, dan non staff. Pengelompokan tersebut berdasarkan data pengisian diri dari sampel penelitian. Dibawah ini merupakan gambaran responden berdasarkan jabatan kerja.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

No	Jabatan kerja	Jumlah	Presentase
1.	Manajerial	6	10%
2.	Staff	50	83,3%
3.	Non Staff	4	6,7%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak berada pada jabatan kerja staff yaitu berjumlah 50 orang (83,3%) dan yang paling sedikit berada pada jabatan kerja non staff yaitu berjumlah 4 orang (6,7%). Hal ini dapat dilihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini :



Gambar 4.4

Gambaran Subjek Berdasarkan Jabatan

e) Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan individu kedalam beberapa jenjang tingkat pendidikan sesuai dengan kebenaran data keseluruhan individu (sampel penelitian). Dibawah ini merupakan gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan.

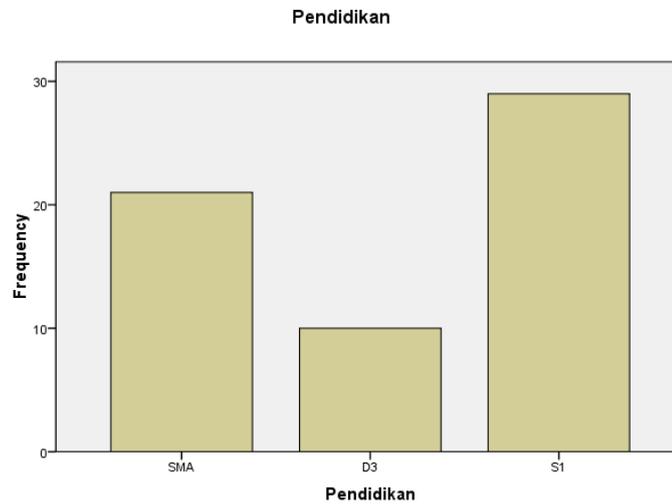
Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA	21	35%
2.	D3	10	16,7%
3.	S1	29	48,3%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1 yaitu

berjumlah 29 orang (48,3%) dan yang paling sedikit pada tingkat pendidikan D3 yaitu 10 orang (16,7%). Hal ini dapat dilihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini :



Gambar 4.5

Gambaran Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan

f) Crosstabs Intensi *Turnover* Dengan Demografik Individual

Tabel 4.6

Tabel *Crosstabs* Intensi *Turnover* Dengan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Intensi Turnover Rendah (Skor $X \geq 60$)	Intensi Turnover Tinggi (Skor $X < 60$)	Total
1	Laki-laki	30	12	42
2	Perempuan	14	4	18
	TOTAL	44	16	60

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa baik pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan lebih banyak yang tergolongkan pada kategori intensi *turnover* rendah.

Tabel 4.7

Tabel Crosstabs Intensitas *Turnover* Dengan *Locus of Control*

No	Locus of Control	Intensi <i>Turnover</i> Rendah (Skor X \geq 60)	Intensi <i>Turnover</i> Tinggi (Skor X <60)	Total
1	Internal	21	8	29
2	Eksternal	23	8	31
	TOTAL	44	16	60

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa baik responden dengan *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal lebih banyak yang tergolong pada kategori intensitas *turnover* rendah.

Tabel 4.8

Tabel Crosstabs Intensitas *Turnover* Dengan Jabatan

No	Jabatan	Intensi <i>Turnover</i> Rendah (Skor X \geq 60)	Intensi <i>Turnover</i> Tinggi (Skor X <60)	Total
1	Manajer	3	3	6
2	Staff	39	11	50
3	Non Staff	2	2	4
	TOTAL	44	16	60

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa responden dengan jabatan pada manajerial dan jabatan non staff memiliki jumlah

yang seimbang antara yang tergolong intensi *turnover* rendah dengan intensi *turnover* yang tinggi. Untuk jabatan staff, lebih banyak yang tergolong pada kategori intensi *turnover* rendah dibandingkan dengan yang tinggi.

Tabel 4.9
Tabel Crosstabs Intensitas Turnover Dengan Lama kerja

No	Lama Kerja	Intensi Turnover Rendah (Skor $X \geq 60$)	Intensi Turnover Tinggi (Skor $X < 60$)	Total
1	< 1 tahun	18	6	24
2	1-3 tahun	19	7	26
3	4-6 tahun	6	3	9
4	> 6 tahun	1	0	1
	TOTAL	44	16	60

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa pada setiap kategori lama kerja lebih banyak yang tergolong pada kategori intensi *turnover* rendah dibandingkan dengan kategori intensi *turnover* yang tinggi.

Tabel 4.10
Tabel Crosstabs Intensitas Turnover Dengan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Intensi Turnover Rendah (Skor $X \geq 60$)	Intensi Turnover Tinggi (Skor $X < 60$)	Total
1	SMA	17	4	21
2	D3	6	4	10
3	S1	21	8	29
	TOTAL	44	16	60

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa responden pada tingkat pendidikan SMA, D3, dan S1 lebih banyak yang tergolong pada kategori intensi *turnover* rendah dibanding dengan kategori intensi *turnover* tinggi.

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Peneliti mengawali penelitian ini dengan menemukan fenomena. Penemuan fenomena diiringi dengan pencarian data dan fakta yang terkait. Pencarian data dan fakta berasal dari beberapa sumber, antara lain yaitu dari jurnal, website resmi perusahaan, hasil wawancara, dan observasi langsung. Setelah data dan fakta yang dibutuhkan sudah cukup memadai, peneliti menentukan variabel psikologis yang akan diteliti. Peneliti bertemu dengan dosen pembimbing I untuk berdiskusi. Peneliti berdiskusi dengan dosen pembimbing I untuk menentukan penelitian apa yang akan dilakukan. Dalam menentukan topik penelitian, peneliti mengajukan satu buah topik penelitian. Dosen pembimbing I langsung menerima topik penelitian, yang berjudul “Pengaruh *locus of control* internal terhadap intensi *turnover* karyawan”. Setelah itu, peneliti diminta untuk membuat bab 1- bab 3. Ketika bab 1-3 selesai, peneliti diminta untuk ke dosen pembimbing II. Kemudian, peneliti berdiskusi dengan dosen pembimbing II.

Hasil diskusi antara peneliti dengan dosen pembimbing II adalah bahwa baiknya judul penelitian peneliti adalah bukan “Pengaruh” namun “Perbedaan”. Hal ini didasarkan pada alasan bahwa variabel *locus of control* bersifat kontinum yang akan dikategorisasikan. Kemudian, peneliti mendiskusikan judul penelitian lagi dengan dosen pembimbing 1. Peneliti menjelaskan hasil diskusi dengan dosen pembimbing 2. Hasil akhir dari diskusi peneliti dengan dosen pembimbing 1 adalah bahwa memang lebih baik mengganti judul penelitian dengan jenis penelitian “Perbedaan”. Disamping itu, judul penelitian juga disarankan untuk lebih spesifik

menjadi pada karyawan usia dewasa awal saja. Sehingga judul penelitian akhirnya berganti menjadi “Perbedaan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Usia Dewasa Awal Ditinjau Dari *Locus of Control*”. Dengan kata lain, variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah intensi *turnover* sedangkan variabel bebas (independent) nya adalah *locus of control*.

Dalam menentukan alat ukur penelitian, peneliti mencari alat ukur atau instrumen dari jurnal-jurnal yang relevan. Untuk variabel intensi *turnover* peneliti memutuskan untuk membuat sendiri instrumen berdasarkan acuan teori dari Mobley (1988) mengenai *withdrawal cognition* dan untuk variabel *locus of control* peneliti menggunakan instrumen dari Paul E Spector, yaitu *Work Locus of Control Scale*. Berdasarkan jurnal dan dari informasi web universitas Paul E Spector, dikatakan bahwa instrumen *Work Locus of Control Scale* bebas digunakan untuk siapa saja dengan catatan bahwa hasil penelitian dikirimkan melalui email Paul E Spector.

Tahap pertama yang peneliti lakukan adalah membuat blueprint instrumen intensi *turnover* dan mendapatkan jurnal serta instrumen asli *Work Locus of Control Scale*. Untuk instrumen *Work Locus of Control Scale*, peneliti melakukan translate dan back translate dengan bantuan dari pengajar lembaga bahasa internasional Universitas Indonesia (LBI UI). Setelah itu, peneliti melakukan *expert judgment* kepada dosen pembimbing I, dosen mata kuliah psikologi kepribadian dan dosen mata kuliah konstruksi tes. Setelah melalui tiga kali perbaikan kuesioner melalui *expert judgment*, peneliti melakukan revisi instrumen. Tahap selanjutnya adalah peneliti melakukan uji keterbacaan pada sampel yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Setelah melalui proses-proses tersebut, peneliti melakukan uji coba pada 30 responden di salah satu perusahaan asuransi swasta di Jakarta, namun bukan di populasi yang sama dengan populasi penelitian final. Kemudian, dilakukan penghitungan untuk daya diskriminasi item melalui bantuan program SPSS versi 16. Dengan demikian, didapatkan item yang dapat dipertahankan dan item yang tidak dapat dipertahankan.

Peneliti melakukan modifikasi untuk beberapa item yang daya diskriminasinya tergolong rendah namun dapat dipertahankan. Hal tersebut bertujuan agar lebih dimengerti oleh responden. Item-item yang dipertahankan di susun kembali menjadi satu instrumen untuk dijadikan instrumen final yang kemudian disebar kembali ke responden penelitian final.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Durasi pengambilan keseluruhan data penelitian dilaksanakan dalam jangka waktu tujuh belas hari, yaitu dari tanggal 18 Mei sampai dengan tanggal 5 Juni 2014. Penelitian dilakukan dengan cara pemberian kuesioner kepada responden. Di bawah ini terdapat tabel yang menjelaskan waktu pengambilan data penelitian.

Tabel 4.11
Tanggal Pengambilan Data

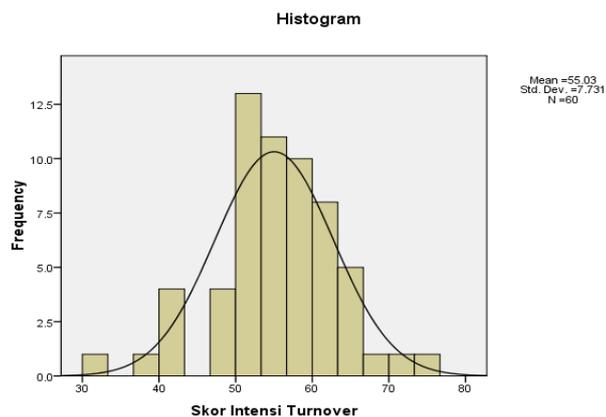
Tanggal	Jumlah
22 Mei 2014	41 responden
29 Mei 2014	9 responden
5 Juni 2014	10 responden
Total	60 responden

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka jumlah keseluruhan responden penelitian adalah 60 responden. Dalam pengambilan data, peneliti mempertimbangkan kepastian mendapatkan responden sesuai dengan karakteristik sampel penelitian yang telah ditentukan.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

4.3.1. Data Intensi *Turnover*

Pengukuran variabel intensi *turnover* dilakukan melalui pengisian alat ukur berupa kuesioner yang menggunakan skala Likert. Jumlah pernyataan pada variabel ini sebanyak 24 butir pernyataan kepada 60 responden. Alat ukur ini terdiri dari 3 aspek, yaitu *thinking of quitting* (10 butir), *intention to search* (6 butir) dan *intention to quit* (8 butir). Dari pengambilan data yang dilakukan diperoleh Mean 55.03, Median 54.00, Standar Deviasi 7.731 dan SD (Varians) 59.762, nilai minimum 33 dan nilai maksimum 74. Di bawah ini terdapat histogram yang menunjukkan bentuk kurva variabel intensi *turnover*.



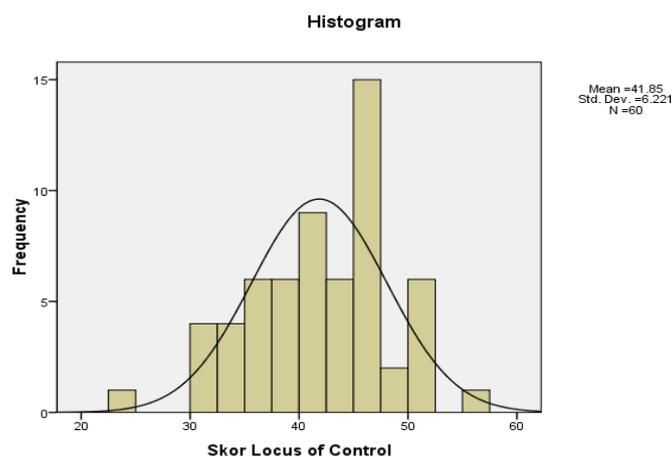
Gambar 4.6
Histogram Variabel Intensi *Turnover*

Tabel 4.12
Deskripsi Data Alat Ukur Intensi *Turnover*

Intensi Turnover	
N	60
Mean	55.03
Median	54.00
Mode	54
Std. Deviation	7.731
Minimum	33
Maximum	74
Skewness	-.328
Kurtosis	.886

4.3.2. Data *Locus of Control*

Pengukuran variabel *locus of control* menggunakan alat ukur berupa kuesioner yang berjumlah 20 pernyataan dan berupa skala Likert. Pengukuran ini dilakukan kepada 60 responden. Alat ukur ini terdiri dari 2 dimensi atau aspek, yaitu *locus of control* internal (10 butir) dan *locus of control* eksternal (10 butir). Dari pengambilan data yang dilakukan diperoleh Mean 41.85, Median 42.50, Standar Deviasi 6.221, SD (Varians) 38.706, nilai minimum 23 dan nilai maksimum 57. Di bawah ini terdapat grafik yang menunjukkan bentuk kurva variabel penyesuaian diri sosial.



Gambar 4.7
Histogram Variabel *Locus of Control*

Tabel 4.13

Deskripsi Data Alat Ukur *Locus of Control*

<i>Work Locus of Control Scale</i>	
N	60
Mean	41.85
Median	42.50
Mode	45
Std. Deviation	6.221
Minimum	23
Maximum	57
Skewness	-.395
Kurtosis	.333

4.3.3 Kategorisasi Skala

Peneliti membuat kategorisasi skala. Kategorisasi skala bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang

diukur (Azwar, 2007). Kategorisasi ini bersifat relatif, seseorang dapat menempatkan diri secara subjektif luas interval yang mencakup setiap kategorisasi yang diinginkan selama penempatan itu berada dalam batas wajar dan dapat diterima oleh akal sehat (Azwar, 1999). Pada penelitian ini, untuk variabel intensi *turnover*, peneliti mengelompokkan individu (sampel penelitian) kedalam tiga jenjang atau kategori. Sedangkan untuk variabel *locus of control* dikelompokkan kedalam dua jenjang atau kategori.

4.3.3.1 Kategorisasi Intensi Turnover

Kategorisasi skor pada intensi *turnover* dilakukan dengan membaginya menjadi dua kategori berdasarkan acuan mean teoritik karena asumsi data berdistribusi normal. Berikut ini penjelasan mengenai pembagian kategori skor variabel intensi

Tabel 4.14
Kategorisasi Skor Intensi *Turnover*

Kategorisasi	Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 60$	16	26,7%
Rendah	$X < 60$	44	73,3%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan pengkategorisasian tabel diatas, didapat hasil bahwa responden yang berada pada kategori intensi turnover “tinggi” berjumlah 16 orang dan yang berkategori “rendah” berjumlah 44 orang. Kategorisasi skor berdasarkan acuan Mean Teoritik.

4.3.3.2 Kategorisasi Locus of Control

Kategorisasi skor *locus of control* pada penelitian ini menggunakan kategorisasi nominal. Kategorisasi nominal digunakan karena subjek-subjek akan ditempatkan dalam kelompok kategori yang bukan merupakan jenjang ordinal, melainkan nominal (Rangkuti, 2012). Pada

penelitian ini, *locus of control* memiliki 2 aspek atau dimensi, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Kategorisasi skor *locus of control* dihitung berdasarkan skor standar yaitu dengan menghitung *z score* untuk setiap skor mentah subjek penelitian. Skor standar tersebut (*z score*) digunakan untuk menggolongkan subjek kedalam kategori *Locus of control* internal atau *locus of control* eksternal. Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat keberadaan dari skor standar (*z score*) yang tertinggi dari tiap responden. Jika skor standar (*z-score*) berada pada jenis internal, maka responden tergolong dalam kategori internal dan apabila skor standar (*z-score*) berada pada jenis eksternal, maka skor standar (*z-score*) berada pada jenis eksternal maka skor standar (*z-score*) berada pada kategori eksternal.

Tabel 4.15
Kategorisasi *Locus of Control*

KATEGORISASI <i>LOCUS OF CONTROL</i>	JUMLAH RESPONDEN
Internal	31 (51,7%)
Eksternal	29 (48,3%)
TOTAL	60 Subjek (100%)

Pada Tabel 3, didapat kesimpulan bahwa responden yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal berjumlah 31 orang (51,7%) dan yang memiliki dengan kecenderungan *locus of control* eksternal adalah berjumlah 29 orang (48,3%).

4.3.4 Pengujian Persyaratan Analisis

4.3.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel tersebar normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan

menggunakan program *SPSS versi 16*. Data berdistribusi normal apabila p (taraf signifikansi pengujian) lebih besar dari α atau $p > 0.05$. Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa penyebaran data pada sampel penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4.16
Uji Normalitas

Variabel	p	α	Interpretasi
Intensi <i>Turnover</i>	0.057	0.05	Berdistribusi normal
Locus of Control	0.427	0.05	Berdistribusi normal

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai p pada intensi turnover adalah sebesar 0,057 dan nilai p pada *locus of control* adalah sebesar 0,427. Nilai p pada kedua variabel adalah lebih besar dari nilai α (0,05). Hal tersebut berarti bahwa hasil pada variabel intensi *turnover* (dependen) dan variabel *locus of control* (independent) menunjukkan hasil berdistribusi normal. Artinya adalah sampel penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

4.3.4.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang sama atau homogen. Pengujian ini homogenitas varians menggunakan rumus *Levene's test*. Asumsi homogenitas data terpenuhi jika p (*sig*) $> 0,05$ *level of significant* (α).

Tabel 4.17
Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Skor Intensi Turnover	Based on Mean	.859	1	58	.358
	Based on Median	.789	1	58	.378
	Based on Median and with adjusted df	.789	1	53.938	.378
	Based on trimmed mean	.829	1	58	.366

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai p (sig) data *based on mean* adalah $p = 0,358$. Jika dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 5%, maka $p > 0,05$. Artinya, asumsi homogenitas data terpenuhi. Data pada penelitian ini berasal dari populasi yang memiliki varians yang homogen.

4.3.5 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan intensi *turnover* pada karyawan usia dewasa awal ditinjau dari *locus of control*. Uji hipotesis yang digunakan adalah menggunakan uji-t (*independent sample t-test*). Berikut merupakan tabel interpretasi hasil analisis data dengan SPSS untuk uji-tyang menunjukkan Perbedaan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Asuransi Usia Dewasa Awal ditinjau dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Tabel 4.18
Uji t-test (*independent sample t-test*)

Group Statistics

Skor Locus of Control	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
loc eksternal	29	56.10	8.612	1.599
loc internal	31	54.03	6.795	1.220

Independent Sample Tests

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	.859	
t-test for equality of Means	t	1.038	1.030
	df	58	53.251
	Sig. (2-tailed)	.304	.308
	Mean Difference	2.071	2.071
	Std Error difference	1.996	2.012
95% Confidence Interval			
Lower	Internal	-1.924	-1.963
Upper	Of the difference	6.066	6.106

Berdasarkan hasil penghitungan uji-t (*independent sample t-test*), dapat disimpulkan bahwa :

A. Interpretasi hasil analisis data dengan SPSS :

1) Group Statistic : berupa hasil analisis dengan statistik deskriptif menunjukkan :

* Variabel bebas : *locus of control* (1 = *locus of control* eksternal ; 2 = *locus of control* internal) dan variabel terikat : intensi *turnover*.

* Hasil analisis menunjukkan jumlah kasus (N), mean, standar deviasi, dan kesalahan baku mean.

2) *Independent sample tests*:

* Levene's test for Equality of variance : $F = 0,859$ dan $p = 0,358$. Berdasarkan hasil tersebut, maka nilai $p = 0,358$ lebih besar daripada nilai $\alpha = 0,05$, sehingga varians pada kedua kelompok adalah homogen.

* T-test for equality of Means:

- Nilai t untuk *Equal variance assumed* = 1,038

- Nilai t untuk *Equal variance not assumed* = 1,030

- Derajat bebas = 58

- Nilai p untuk pengujian dengan *two tailed* = 0,304

Tabel 4.19
Tabel Nilai T dan F

No	Tabel Nilai T		Tabel nilai F	
	T hitung	T tabel	F hitung	F tabel
1	1,038	2,000	0,859	3,15

Kriteria pengujian :

- H_a diterima dan H_0 ditolak jika nilai t -hitung $>$ t tabel dan nilai $p < 0.05$
- H_a ditolak dan H_0 diterima jika nilai t -hitung $<$ t tabel dan nilai $p > 0.05$

Hasil pengujian

- Nilai t hitung = 1,038 dan nilai t tabel = 2,000, dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari t -tabel.
- Nilai $p = 0,358$ dan nilai $\alpha = 0.05$, dengan demikian nilai p lebih besar dari nilai signifikansi α .

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka $H_0 : \mu_1 = \mu_2$ diterima. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa tidak terdapat perbedaan secara signifikan intensi *turnover* pada karyawan usia dewasa awal ditinjau dari *locus of control* internal dan *locus of control eksternal*.

4.4 Pembahasan

Intensi *turnover* merupakan suatu keinginan dari individu untuk keluar dari suatu organisasi atau perusahaan. Tentunya ketika banyak karyawan yang melakukan *turnover*, maka organisasi atau perusahaan itu akan berkurang produktivitasnya dan akan timbul biaya-biaya yang diakibatkan dari hal tersebut. Terdapat banyak faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan tindakan *turnover*. Salah satu faktornya adalah faktor personal seperti kepribadian karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dengan menggunakan uji- t (*independent sample t-test*), maka diperoleh hasil bahwa nilai t -hitung sebesar 0,138 dan t -tabel sebesar 2,000. Dengan demikian, t -hitung lebih kecil dari t -tabel. Selain itu, didapat juga untuk nilai p untuk pengujian dua arah sebesar 0,304 dan nilai signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian, nilai p lebih besar dari nilai signifikansi α . Berdasarkan kedua hal tersebut, maka $H_0 : \mu_1 = \mu_2$ diterima. Kesimpulannya bahwa tidak terdapat

perbedaan intensi *turnover* secara signifikan pada karyawan usia dewasa awal ditinjau dari *locus of control*. Hasil tersebut bertolak belakang dengan dengan hipotesis penelitian yang di ajukan peneliti yaitu terdapat perbedaan secara signifikan intensi *turnover* pada karyawan usia dewasa awal ditinjau dari *locus of control*.

Menurut Mobley (1979), terdapat aspek kepribadian yang berpengaruh untuk mendorong adanya peningkatan intensi *turnover*, namun mungkin bukan pada aspek kepribadian *locus of control* yang terdapat perbedaan secara signifikan sebagai faktor pendorong munculnya intensi *turnover*. Alvaro (2008) memaparkan hasil penelitiannya bahwa karyawan (auditor) yang lebih cenderung memiliki *locus of control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dibanding karyawan yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal. Sebagaimana dijelaskan oleh Mobley, bahwa kinerja berbanding terbalik atau berhubungan negatif dengan intensi *turnover*. Artinya adalah bahwa semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin rendah intensi untuk *turnover*. Dengan kata lain adalah bahwa seharusnya seorang karyawan yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal memiliki perbedaan dengan karyawan yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal.

Dilihat dari kategorisasi intensi *turnover*, mayoritas responden memiliki intensi *turnover* berkategori “rendah”, yaitu berjumlah 44 orang. Berdasarkan fenomena dan data lapangan yang ada bahwa *turnover* di industri asuransi yang tinggi seharusnya diikuti dengan intensi *turnover* yang tinggi juga. Namun, hasil penelitian menunjukkan kondisi yang sebaliknya. Penulis mencoba melihat dari kondisi lapangan saat ini. Karyawan yang bekerja di perusahaan Asuransi swasta sekarang sangat diperhatikan mengenai kesejahteraannya. Sebagai contoh, adanya gaji yang mencukupi, tunjangan-tunjangan, bonus, dan diberikan pelatihan. Hal-hal semacam itu dapat dikatakan sebagai *rewards*. Mobley (1979) menjelaskan bahwa beberapa faktor umum yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah *salary* dan *rewards*. Kedua faktor tersebut yang

mungkin secara teoritis menekan intensi *turnover* karyawan agar tidak tinggi.

Penulis juga ingin mengetahui perbandingan intensi *turnover* berdasarkan beberapa kategori atau faktor personal seperti *locus of control*, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, dan jabatan kerja.

Berdasarkan *locus of control*, didapat hasil bahwa intensi *turnover* yang “tinggi” berada pada kategori individu yang memiliki *locus of control* eksternal dengan prosentase sekitar 27,58% sedangkan pada individu yang memiliki *locus of control* internal hanya 25,80%. Artinya adalah bahwa individu dengan *locus of control* eksternal lebih cenderung untuk memiliki intensi *turnover* yang lebih tinggi dibanding internal. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang relevan dari Alvaro pada tahun 2008 yang mengatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal memiliki kinerja yang tinggi dimana kinerja yang tinggi akan berpengaruh pada loyalitas karyawan dan tentunya memiliki intensi *turnover* yang rendah.

Berdasarkan dari jenis kelamin, prosentase intensi *turnover* pada laki-laki berkategori “tinggi” sekitar 28,4% dimana angka tersebut lebih banyak dibanding dengan jenis kelamin “perempuan” yang hanya sekitar 22,2%. Artinya adalah jenis kelamin laki-laki lebih tinggi tingkat intensi *turnover* dibanding dengan perempuan. Kondisi tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Marsh dan Mannari (1977) bahwa seharusnya jenis kelamin perempuanlah yang lebih memiliki tingkat intensi *turnover* yang tinggi. Namun, penelitian yang dilakukan Marsh dan Mannari dilakukan terhadap karyawan pabrik yang memiliki kondisi dan situasi kerja yang berbeda dengan di industri asuransi. Hal tersebut mungkin dapat menjadi salah satu pertimbangan mengapa hasil penelitian mengenai intensi *turnover* berdasarkan jenis kelamin berbeda. Perbedaan prosentasenya tidak terlalu jauh, hanya sekitar 6%. Penelitian lain dari Mangione (1977) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan intensi *turnover* berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan dari tingkat pendidikan, didapat prosentase bahwa tingkat intensi *turnover* berkategori “tinggi” lebih banyak berada pada responden berkategori D3 dan S1, dimana prosentase pada SMA hanya sekitar 19% , sedangkan pada D3 dan S1 berkisar pada 40% dan 27,5%. Kondisi tersebut sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Mobley dan juga sesuai dengan hasil penelitian dari Federico pada tahun 1976 bahwa individu yang memiliki kredit semester yang banyak atau pendidikan yang tinggi maka akan semakin tinggi juga intensi *turnover* nya.

Berdasarkan dari lama kerja, didapat prosentase bahwa tingkat intensi *turnover* berkategori “tinggi” terbanyak ada pada usia lama kerja yang tinggi. Hasilnya adalah pada usia kelompok lama kerja “1-3 tahun” dan “4-6 tahun” prosentasenya adalah berkisar pada 26,92% dan 33,33%, sedangkan pada usia kerja dibawah 1 tahun hanya berkisar 25%. Kondisi ini tidak sejalan dengan teori Mobley yang seharusnya semakin lama individu bekerja maka semakin rendah intensi *turnover*nya. Hal tersebut mungkin dikarenakan lama kerja juga harus diiringi dengan tingkat pendidikan, dimana pada zaman globalisasi seperti saat ini, persaingan kerja semakin tinggi dan pendidikan yang tinggi menjadi suatu keharusan untuk mencapai karir atau jabatan yang tinggi. Sebagai contoh, di zaman seperti saat ini sudah tidak jarang ada jabatan sebagai manajer atau direktur yang diisi oleh kamu muda. Kondisi tersebut menandakan bahwa lama kerja sudah tidak terlaui diprioritaskan menjadi yang utama.

Berdasarkan jabatan kerja, didapat prosentase intensi *turnover* berkategori “tinggi” berada pada posisi manajer yaitu sekitar 50%. Untuk posisi staff hanya sekitar 22%. Hal ini sejalan dengan kondisi lapangan bahwa adanya persaingan yang tinggi antar perusahaan asuransi dan perbankan yang memang sangat dikenal untuk istilah “pembajakan karyawan” untuk posisi top manajerial ke atas (infobanknews.com)

4.5 Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar bahwa masih banyak kekurangan yang ada pada penelitian ini, antara lain :

1. Keterbatasan dalam memperoleh informasi yang relevan mengenai intensi *turnover* dan *locus of control* apabila dikaitkan langsung dengan karakteristik subjek yang berusia dewasa awal.

2. Keterbatasan mendapatkan referensi dari buku teks cetak mengenai variabel penelitian sehingga peneliti lebih banyak mengambil sumber dari media online seperti jurnal dan *e-book*.

3. Keterbatasan dalam instrumen penelitian. Peneliti membuat sendiri instrumen untuk variabel intensi *turnover* bukan kuesioner standar yang dipakai secara umum dalam penelitian lain. Oleh karena itu, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.