

PERBEDAAN KEINGINAN BERPINDAH (*TURNOVER INTENTION*) BERDASARKAN GENDER PADA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA CINERE

**FAHLIA ASWENI
811 5062540**



Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

***THE DIFFERENCES OF TURNOVER INTENTIONS BASED ON
GENDER AT GRAMEDIA BOOK STORE CINERE EMPLOYEES***

**FAHLIA ASWENI
811 5062540**



Skripsi is Written as Part Of bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011***

ABSTRAK

FAHLIA ASWENI. Perbedaan Keinginan Berpindah Berdasarkan Gender Pada Karyawan Toko Buku Gramedia. Skripsi. Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (*realible*) tentang apakah terdapat perbedaan keinginan berpindah berdasarkan gender pada karyawan Toko Buku Gramedia Cinere. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama satu bulan terhitung mulai bulan Desember 2010 sampai dengan pertengahan bulan Januari 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan *causal comparative*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Buku Gramedia Cinere sebanyak 95 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang karyawan yang terdiri dari 43 karyawan wanita dan 32 karyawan pria. Penelitian ini menggunakan teknik acak proposional. Dalam uji normalitas dengan uji liliefors, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,1131, L_{tabel} untuk $n = 43$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1351. $L_{hitung} < L_{tabel}$ untuk kelompok X_1 . Sedangkan dalam uji normalitas dengan uji liliefors, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,1437, L_{tabel} untuk $n = 32$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1566. $L_{hitung} < L_{tabel}$ untuk kelompok X_2 . Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal. Dalam uji homogenitas dengan rumus F diperoleh $F_{hitung} = 1,55$ dan $F_{tabel(0,05;32/42)} = 1,73$, sehingga $1,55 < 1,73$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variansi kelompok I dan Kelompok II adalah homogen. Langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan uji-t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji-t- test diperoleh $t_{hitung} = 5,17$. Kemudian t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan dk (derajat kebebasan) = $n_1 + n_2 - 2$, jadi, $43 + 32 - 2 = 73$. Dengan dk = 73 dan taraf kesalahan 5 % (0,05) maka $t_{tabel} = 1,980$. Dari perhitungan uji-t maka dapat disimpulkan bahwa harga t_{hitung} lebih besar dari harga t_{tabel} ($5,17 > 1,98$) sehingga perbedaan signifikan dan hipotesis nol ditolak. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan wanita dan pria.

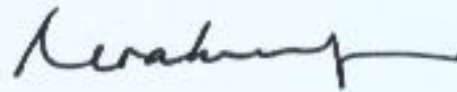
ABSTRACT

FAHLIA ASWENI. The Differences Of Turnover Intentions Based On Gender At Gramedia Book Store Cinere Employees. Thesis. Jakarta: Concentration In office Administration Education, Study Program Of Economic Education, Departement Economic and Administration, Faculty of Economics, State University Of Jakarta. 2011.

The purpose of this research is to get a valid and reliable fact to know more The Differences Of Turnover Intentions Based On Gender At Gramedia Book Store Cinere Employees. The study was conducted approximately one month starting from December 2010 until mid January 2011. The research method used is survey method with a causal comparative approach. The population of this study are all employees of Gramedia Bookstore Cinere as many as 95 employees. Samples used by 75 employees consisting of 43 employees female and 32 male employee. This study used proportional random technique. In normality test by using lilliefors formula, got biggest value $L_{count} = 0,1131$, L_{tabel} for $n = 43$ with level significant 0,05 is 0,1351. $L_{count} < L_{tabel}$, for group X_1 . And In normality test by using lilliefors formula, got biggest value $L_{count} = 0,1437$, L_{tabel} for $n = 32$ with level significant 0,05 is 0,1566. $L_{count} < L_{tabel}$ for group X_2 . Inferential thereby the data have normal distribution. In a test of homogeneity by the formula F obtained $F_{count} = 1.55$ and $F_{table (0.05; 32/42)} : 1.73$, so $1.55 < 1.73$ ($F_{count} < F_{table}$.) It can be concluded that the variance of group I and group II is homogeneous. Next step is to test the hypothesis. Hypothesis test performed by t -test. Based on calculations with t -test obtained by t -test = 5.17. Then t_{count} were compared with t_{table} with dk (degrees of freedom) = $n_1 + n_2 - 2$, so, $43 + 32 - 2 = 73$. With $dk = 73$ and the standard error of 5% (0.05) then the $t_{table} = 1.980$. From the t -test calculations it can be concluded that the price t_{count} is greater than the price t_{table} ($5,17 > 1.98$) that the differences is significant and the null hypothesis is rejected. Based on the results mentioned above we can conclude that there are differences in turnover intentions of female and male employees.

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



**Dra. Nurahma Hajat, M.Si.
NIP. 195310021985032001**

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	<u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Ketua		25 Maret 2011
2.	<u>Ati Sumiati, M.Si.</u> NIP. 197906102008012028	Sekretaris		24 Maret 2011
3.	<u>Drs. Bagyo Handoko S., M.M.</u> NIP. 194706261980031002	Penguji Ahli		24 Maret 2011
4.	<u>Roni Faslah, S.Pd., M.M</u> NIP. 197510152003121001	Pembimbing I		21 Maret 2011
5.	<u>Maisaroh, S.E., M.Si</u> NIP. 197409232008122002	Pembimbing II		22 Maret 2011

Tanggal Lulus :

2011

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2011

Yang membuat pernyataan



Fahlia Asweni

NIM . 8115062540

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Skripsi ini kupersembahkan kepada
Mamah, Bapak dan adikku yang telah
memberikanku kasih sayang dan dukungan yang
terbaik. Serta para Sahabatku yang kusayangi”

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulisan Skripsi yang berjudul “Perbedaan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) Berdasarkan Gender Pada Karyawan Toko Buku Gramedia Cinere” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Penulisan skripsi terselesaikan dengan adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan bimbingan tersebut kepada :

1. Roni Fasliah S.Pd., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan serta memberikan jalan keluar setiap permasalahan yang dihadapi peneliti selama proses penyusunan skripsi
2. Maisaroh, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan serta memberikan jalan keluar setiap permasalahan yang dihadapi peneliti selama proses penyusunan skripsi.
3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi UNJ.
4. Dr. Saparudin S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNJ

5. Ari Saptono, SE, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi UNJ.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
7. Para dosen Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan bekal ilmu dan pengalaman selama penulis berada pada bangku kuliah.
8. Ahmad Yani selaku Supervisor Penjualan Toko Buku Gramaedia Cinere, yang telah memberikan bantuan kepada peneliti selama penelitian.
9. S. F. Eny Susanti selaku Store Manager Toko Buku Gramaedia Cinere, yang telah memberikan izin peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Keluargaku tercinta, yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan moril maupun materil, serta doa restunya hingga selesainya skripsi ini.
11. Teman-teman mahasiswa/i, khususnya kelas Pendidikan Administrasi Perkantoran Reguler 2006, terima kasih atas semangat dan doanya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk masa mendatang.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Maret 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis.....	10
1. Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>).....	10
2. <i>Gender</i>	21
B. Perbedaan <i>Turnover intention</i> antara wanita dan pria	26
C. Kerangka Berpikir	30
D. Perumusan Hipotesis.....	32

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
A.	Tujuan Penelitian.....	33
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	33
C.	Metode Penelitian.....	33
D.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	34
E.	Instrumen Penelitian	36
	1. Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>).....	36
	a. Definisi Konseptual.....	36
	b. Definisi Operasional.....	36
	c. Kisi-kisi Instrumen.....	36
	d. Validitas <i>Turnover Intentions</i> (Keinginan Berpindah).....	38
	2. <i>Gender</i>	39
	a. Definisi Konseptual.....	39
	b. Definisi Operasional.....	40
F.	Desain Penelitian	40
G.	Teknik Analisis Data	40
	1. Uji Persyaratan Analisis	40
	a. Uji Normalitas Data	40
	b. Uji Homogenitas Data.....	41
	2. Uji Hipotesis	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
A.	Deskripsi Data	44
	1. Data <i>Turnover Intention</i> (Keingina Berpindah) Karyawan Wanita	44
	2. Data <i>Turnover Intention</i> (Keingina Berpindah) Karyawan Pria.....	46
B.	Uji Persyaratan Analisis.....	48
	1. Uji Normalitas Data.....	48
	2. Uji Homogenitas Data.....	49
C.	Uji Hipotesis Penelitian	49
D.	Interpretasi Hasil Penelitian	50
E.	Keterbatasan Penelitian.....	50
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	52
B.	Implikasi	53
C.	Saran	54
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN		59

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Data Seluruh Karyawan Toko Buku Gramedia.....	34
III.2	Sampel Data Keseluruhan Karyawan.....	35
III.3	Kisi-Kisi <i>Turnover Intention</i> (Keinginan Berpindah).....	37
III.4	Alternatif Jawaban Kisi-Kisi Instrument Keinginan Berpindah.....	37
III.5	Desain Penelitian.....	40
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi X_1 (<i>Turnover Intention</i> (Keinginan Berpindah) Karyawan Wanita).....	45
IV.2	Tabel Distribusi Frekuensi X_2 (<i>Turnover Intention</i> (Keinginan Berpindah) Karyawan Pria).....	46
IV.3	Tabel Hasil Uji Normalitas.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram X_1 (<i>Turnover Intention</i> (Keinginan Berpindah) Karyawan Wanita)	45
IV.2	Grafik Histogram X_2 (<i>Turnover Intention</i> (Keinginan Berpindah) Karyawan Pria)	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Instrumen Uji Coba Variabel Y	59
Lampiran 2 Instrumen Penelitian Final Variabel Y	61
Lampiran 3 Skor Uji Coba Instrumen Variabel Y	63
Lampiran 4 Data Perhitungan Uji Coba Variabel Y	64
Lampiran 5 Langkah-Langkah Uji Validitas Variabel Y	65
Lampiran 6 Perhitungan Kembali Data Uji Validitas Variabel Y	66
Lampiran 7 Data Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Valid Variabel Y	67
Lampiran 8 Data Hasil Uji Realibilitas Variabel Y	68
Lampiran 9 Data Mentah Variabel X_1	69
Lampiran 10 Data Mentah Variabel X_2	70
Lampiran 11 Data Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpang Baku X_1	71
Lampiran 12 Data Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpang Baku X_2	72
Lampiran 13 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_1 ...	73
Lampiran 14 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2 ...	74
Lampiran 15 Grafik Histogram Variabel X_1	75
Lampiran 16 Grafik Histogram Variabel X_2	76
Lampiran 17 Perhitungan Uji Normalitas dengan Lilliefors X_1	77
Lampiran 18 Langkah Perhitungan Uji Normalitas dengan Lilliefors X_1	78
Lampiran 19 Perhitungan Uji Normalitas dengan Lilliefors X_2	79
Lampiran 20 Langkah Perhitungan Uji Normalitas dengan Lilliefors X_2	80

Lampiran 21	Perhitungan Uji Homogenitas Data	81
Lampiran 22	Perhitungan Uji Hipotesis Data	82
Lampiran 23	Analisis Indikator <i>Turnover Intention</i> Karyawan	83
Lampiran 24	Analisis Sub Indikator <i>Turnover Intention</i> Karyawan	86
Lampiran 25	Tabel Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu Dengan Taraf Kesalah 1%, 5% Dan 10%	89
Lampiran 26	Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal o sampai z	90
Lampiran 27	Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors	91
Lampiran 28	Nilai Persentil untuk Distribusi F.....	92
Lampiran 29	Nilai Persentil untuk Distribusi t.....	96
Lampiran 30	Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ	97
Lampiran 31	Surat Keterangan dari PT. Gramedia Asri Media	98
Lampiran 32	Profil PT. Gramedia Asri Media	99
Lampiran 33	Data Karyawan Toko Buku Gramedia	100
Lampiran 34	Nama Karyawan PT. Gramedia Asri Media.....	101
Lampiran 35	Daftar Riwayat Hidup	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang. Perkembangan ini ditandai dengan mulai tumbuh dan berkembangnya organisasi atau perusahaan disegala macam bidang. Dengan terus tumbuh dan berkembangnya berbagai macam organisasi di Indonesia, tentunya harus didukung oleh beberapa faktor penting agar organisasi-organisasi tersebut tetap berjalan dan berkembang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi itu sendiri.

Salah satu faktor pendukung organisasi yang terpenting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang bermutu dan profesional merupakan kunci utama kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Hasil yang dicapai organisasi tidak terlepas dari peran besar sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia, dalam hal ini sering disebut dengan karyawan, adalah yang melakukan aktivitas seluruh fungsi manajemen di dalam organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen dalam suatu organisasi. Hal ini berbeda dengan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja, harus

disesuaikan dengan kebutuhan organisasi agar efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan dan juga dapat bersaing dengan organisasi lain.

Mengingat begitu pentingnya fungsi sumber daya manusia di dalam organisasi, seharusnya organisasi mempunyai suatu cara untuk mempertahankan karyawan-karyawannya yang telah bekerja secara profesional. Salah satu caranya adalah dengan memperhatikan kebutuhan karyawan. Karyawan yang telah menjalankan kewajiban di organisasi dengan sebaik-baiknya, tentu saja ingin mendapatkan haknya dan perhatian dari organisasi sebagai timbal balik atas apa yang telah dikerjakannya untuk organisasi. Jika karyawan tidak mendapatkan haknya dan perhatian dari organisasi, maka kemungkinan besar karyawan akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi (*intention to leave*) dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Banyak faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*). Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), pengembangan karir, *work family conflict (WFC)*, stress kerja, gaji (*pay*), dan *gender*.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*). Dapat dikatakan bahwa karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk meninggalkan perusahaan daripada karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang tidak merasa puas akan berusaha mencari pekerjaan di tempat atau organisasi lain,

sedangkan karyawan yang puas akan tetap bekerja di organisasi tersebut dan terus meningkatkan kinerjanya untuk melakukan tugas-tugas di perusahaan tersebut.

Organisasi sekarang ini kurang memberi perhatian kepada karyawannya, akibatnya karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya. Jika kebutuhan karyawan tersebut dapat terpenuhi, maka karyawan menganggap bahwa perusahaan menghargai kinerjanya dan keberadaannya, dan juga karyawan menganggap bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tersebut. Hal ini tentu saja membuat karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Akibatnya karyawan tersebut melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan tanpa paksaan. Karyawan yang puas akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah adalah komitmen organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Dengan rasa ikut memiliki organisasi tersebut, maka kemungkinan besar karyawan tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Faktor selanjutnya adalah kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karier bagi karyawan. Aktifitas pengembangan karier adalah salah satu alat yang

dapat digunakan perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Jadi jika aktifitas ini sangat jarang diselenggarakan atau tidak pernah dilakukan oleh perusahaan maka dapat menyebabkan *turnover intentions* pada karyawan meningkat karena karyawan merasa tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan karier mereka di perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi keinginan berpindah adalah *work family conflict (WFC)* atau konflik pekerjaan keluarga. Biasanya hal ini terjadi pada karyawan wanita yang sudah mempunyai keluarga, karena peningkatan jumlah tenaga kerja wanita beberapa tahun belakangan ini dan adanya peranan tradisional sebagai wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Seorang wanita yang sudah bekerja dan telah menikah tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Setiap perusahaan mengalami masalah konflik antar peran karyawan, hanya derajat atau tingkat keseriusan permasalahannya yang berbeda. Konflik antar peran yang dialami karyawan akan sangat mempengaruhi totalitas karyawan tersebut dalam mengerjakan tugas-tugasnya di kantor.

Stress kerja tidak secara langsung mempengaruhi karyawan untuk ingin berpindah pekerjaan. Karena stress kerja kemungkinan besar disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak. Ketika individu merasa stres terhadap pekerjaan, biasanya datang bersama dengan gejala tersebut yaitu pasif, sedih, gelisah dan kemarahan, sakit kepala, tak bisa tidur dan terganggu, perubahan perilaku hidup,

penurunan keterlibatan pekerjaan, tidak masuk kerja, dan ingin berhenti dari pekerjaan tersebut.

Akan tetapi pada kenyataannya, banyak karyawan yang mengalami stress karena beban kerja yang ditanggungnya terlalu berat. Meningkatnya stres kerja, karena dipacu harus memenuhi tenggat waktu tugas yang diberikan. Bila stress kerja karyawan tersebut tidak segera diatasi, maka berdampak pada perilaku karyawan yang paling tidak diinginkan organisasi yaitu meningkatnya perilaku karyawan yang mengarah kepada keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Alasan untuk ingin mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Gaji merupakan imbalan berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas kinerja atau tugas-tugas yang telah dilakukan pada perusahaan. Apabila tugas yang dilakukan karyawan dengan gaji yang diterima tidak sesuai, maka ada kecenderungan karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai antara tugas yang dikerjakan dengan gaji yang diterima.

Namun pada kenyataannya, banyak karyawan yang digaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Karena sekarang ini banyak organisasi yang hanya mementingkan keuntungan organisasi daripada kesejahteraan karyawannya. Dan

sebagai akibatnya organisasi meminimalisasi pengeluaran organisasi untuk gaji para karyawan guna mencapai kepentingan organisasi tersebut.

Faktor lain yang tidak kalah mempengaruhi terjadinya keinginan untuk berhenti bekerja adalah ketidakadilan *gender*. Perbedaan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan atau yang lebih tinggi dikenal dengan perbedaan *gender* yang terjadi di masyarakat tidak menjadi suatu permasalahan sepanjang perbedaan tersebut tidak mengakibatkan diskriminasi atau ketidakadilan. Semua bentuk ketidakadilan *gender* diatas sebenarnya berpangkal pada satu sumber kekeliruan yang sama, yaitu *stereotype gender* laki-laki dan perempuan.

Organisasi sering kali memperlakukan karyawan laki-laki dan perempuannya secara berbeda dan tidak adil. Terutama dalam masalah pembagian kerja, laki-laki lebih banyak diberi kepercayaan untuk melaksanakan tugas-tugas penting organisasi dari pada karyawan perempuan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan perempuan masih belum dapat dipercaya untuk melakukan tugas penting tersebut walaupun mempunyai keahlian yang sama atau bahkan lebih baik.

Permasalahan tersebut timbul karena anggapan di masyarakat luas yang sudah menjadi *stereotype* bahwa tugas laki-laki adalah mencari nafkah dan sebagai pemimpin di dalam keluarga, sedangkan tugas wanita adalah mengurus segala kebutuhan anak dan suami, dan juga mematuhi perintah suami yang merupakan pemimpin dalam sebuah keluarga.

Pandangan tersebut pun terbawa dalam dunia kerja. Dimana posisi manajemen puncak lebih banyak didominasi oleh karyawan laki-laki, sedangkan karyawan perempuan hanya menempati posisi yang tidak begitu penting bagi

perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan perempuan kurang diberi kesempatan untuk lebih mengembangkan karier mereka di perusahaan. Apabila terdapat mendapat kesempatan itu, maka mereka harus lebih menunjukkan keahlian dan kemampuan yang mereka miliki untuk membuktikan bahwa mereka mampu.

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian di Toko Buku Gramedia Cinere, yang merupakan salah satu perusahaan bergerak dalam bidang *retail* yaitu menjual berbagai macam buku bacaan, alat tulis dan beberapa barang elektronik.

Peneliti menemukan indikasi terjadinya *turnover intention* khususnya pada karyawan wanita yaitu dikarenakan karyawan wanita tidak banyak di berikan kesempatan dibandingkan karyawan pria. Hal ini terlihat pada saat pemimpin lebih memilih karyawan pria untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karena telah melakukan tugas tersebut maka karyawan pria pun mendapatkan bonus atas hasil kerjanya. Sedangkan karyawan wanita tidak bisa mendapatkan bonus karena tidak adanya kesempatan untuk menjalankan tugas penting tersebut. Akibatnya karyawan wanita merasa tidak diperlakukan secara adil dan menimbulkan *turnover intentions* yang tinggi pada karyawan wanita.

Dari semua faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intentions* dan telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *gender*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa banyak masalah yang menyebabkan tingginya keinginan

untuk berhenti dari organisasi yang terdapat dalam diri karyawan, yaitu antara lain:

1. Kepuasan kerja karyawan rendah
2. Komitmen organisasi karyawan rendah
3. Kurangnya program pengembangan karir
4. Tingginya *Work Family Conflict (WFC)*
5. Tingkat stress kerja karyawan tinggi
6. Gaji yang diberikan rendah
7. Ketidakadilan *gender* kurang diperhatikan sehingga tingkat *turnover intention* pada karyawan tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada perbedaan *turnover intention* berdasarkan *gender*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu “apakah terdapat perbedaan *turnover intention* antara karyawan pria dan karyawan wanita di Toko Buku Gramedia Cinere?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman.

2. Bagi mahasiswa Konsentrasi Pendidikan Administrasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian tentang psikologi sosial dalam kaitannya dengan meningkatkan sumber daya manusia berupa meminimalisasikan *Turnover Intention* pada karyawan.

3. Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam rangka untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di dalam perusahaan.

4. Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan tambahan dan pelengkap dari referensi perbendaharaan kepustakaan.

5. Masyarakat

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan acuan bagi masyarakat atau semua pihak yang membutuhkan informasi dalam penelitian ilmiah di masa yang akan datang.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

Pengetian *Intention* adalah keinginan atau niat dianggap sebagai pengumpulan faktor-faktor yang memotivasi yang berdampak pada perilaku¹. Sedangkan pengertian *Turnover* adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi².

Takase mengatakan bahwa, “*Turnover intention is expressed in many forms, including the intention to quit, leave, and turnover*”³. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa keinginan berpindah dapat diekspresikan dalam berbagai bentuk, termasuk niat untuk berhenti, pergi, dan pergantian.

Begitu juga menurut Podsakoff *et al.*, menyatakan bahwa “*measure of turnover intentions included intention and propensity to exit, leave, quit, turnover or stay (reverse coded) and job withdrawal*”⁴. Pernyataan tersebut dapat diartikan yaitu mengukur keinginan berpindah termasuk niat dan kecenderungan untuk keluar, pergi, berhenti, pergantian atau tetap (kode terbalik) dan penarikan pekerjaan.

¹ Icek Ajzen, *Attitudes, Personality, And Behavior* (Bristol: Open University Press, Milton Keynes, 2005), p. 109

² Stephen P. Robins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi ed. 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p. 38

³ Miyuki Takase, “A Concept Analysis Of Turnover Intention: Implications For Nursing Management”, *Elsevier, Royal College of Nursing*, May 2009, p. 3.

⁴ Nathan P. Podsakoff, Jeffery A. LePine, Marcie A. LePine, “Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, (2007) 92, 438-454.

Menurut Tett Robert P. dan John P. Meyer yang dikutip oleh Laurel A. Mcnall bahwa, "*Turnover Intentions is defined as a conscious and deliberate willingness to leave the organization*"⁵. Pernyataan tersebut mengandung arti yaitu keinginan berpindah diartikan sebagai kesadaran dan kemauan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang meninggalkan organisasi merupakan keinginan karyawan itu sendiri.

Menurut Mika Kivimäki dkk. "*Intention to leave a job refers to the intent or predisposition to leave the organization where one is presently employed*"⁶. Pernyataan tersebut mengandung arti yaitu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dimaksudkan sebagai niat atau kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dimana saat ini bekerja.

Dari pengertian di atas karyawan yang cenderung ingin meninggalkan organisasi, sering kali mereka sudah lama memikirkan hal tersebut atau mempertimbangkannya, yang merupakan suatu bentuk niat untuk meninggalkan organisasi.

Pendapat Hom and Griffeth menyebutkan bahwa "*turnover intentions as a conscious and deliberate willfulness of an individual towards voluntary permanent withdrawal from the organization*"⁷. Pernyataan tersebut dapat mengandung makna yaitu keinginan berpindah sebagai sebuah kesadaran dan

⁵ Laurel A. Mcnall, Aline D. Masuda, Jessica M. Nicklin, "Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, And Turnover Intentions: The Mediating Role Of Work-To-Family Enrichment", *Heldref Publications: The Journal Of Psychology*, 2010, 144(1), p.65

⁶ Mika Kivimäki, dkk., Team Climate, "Intention To Leave And Turnover Among Hospital Employees", *BMC Health Services Research*, October 2007, 7:170, p. 2

⁷ Siti Zuraini Ramley Alan, Salleh Md. Radzi, Mohamad Abdullah Hemdi, "An Empirical Assessment Of Hotel Managers Turnover Intentions: The Impact Of Organizational Justice", *Journal Of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, Maret 2010, p. 3

keinginan yang disengaja dari seseorang terhadap penarikan diri selama-lamanya dari organisasi secara sukarela.

Menurut pendapat ahli di atas menunjukkan bahwa keinginan berpindah merupakan bentuk perilaku yang dilakukan secara sadar untuk meninggalkan organisasi untuk selama-lamanya tanpa ada paksaan dari siapapun atau apapun.

Selanjutnya pendapat Cotton and Tuttle yang dikutip oleh Mohamad Abdullah Hemdi dan Aizzat Mohd. Nasurdin mengungkapkan “*Turnover intention refers to an individual’s perceived probability of staying or leaving an employing organization*”⁸. Mengandung makna bahwa keinginan berpindah mengacu pada anggapan seseorang mengenai kemungkinan untuk menetap atau pergi dari organisasi yang saat ini mempekerjakannya.

Pendapat Cotton dan Tuttle di atas menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi sudah lama mempertimbangkan apa yang akan membuatnya bertahan dan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja saat ini.

Pernyataan para ahli di atas serupa dengan pendapat Helman yang juga dikutip Siti Zuraini Ramley Alan *et al.* mengartikan “*turnover intentions as the behavioral intentions illuminating an individual’s intention to leave or stay and are considered to be the primary antecedent to actual turnover behavior*”⁹. Pernyataan tersebut dapat mengandung makna yaitu keinginan berpindah sebagai keinginan perilaku yang memperjelas maksud seseorang berkeinginan untuk pergi

⁸ Mohamad Abdullah Hemdi, Aizzat Mohd. Nasurdin, “Predicting Turnover Intentions Of Hotel Employees”, *Gajah Mada International Journal Of Business*, Vol. 8, No. 1, January-April 2006, p. 24

⁹ Siti Zuraini Ramley Alan, Salleh Md. Radzi, Mohamad Abdullah Hemdi, *loc. cit.*, p. 3

atau menetap dan dianggap sebagai faktor yang utama untuk perilaku *turnover* (berhenti kerja).

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku keinginan untuk meninggalkan organisasi berhubungan positif dengan *turnover* (berhenti bekerja).

Begitu juga dengan Wahibur Rokhman yang mengutip pendapat Seger dkk. bahwa “*turnover intention is a mental decision intervening between an individual’s attitude regarding a job and the stay or leave decision*”¹⁰. Pernyataan tersebut bermakna bahwa keinginan berpindah adalah sebuah keputusan mental mencampuri antara perilaku seseorang mengenai pekerjaan dan keputusan untuk menetap atau pergi.

Dari pernyataan di atas, kematangan mental karyawan dapat mempengaruhi keputusan karyawan dalam mempertimbangkan apakah ia ingin menetap atau meninggalkan organisasi.

Dipertegas lagi oleh Barbara Bigliardi *et al.* bahwa “*Intention to leave refers to individuals’ perceived likelihood that they will be staying or leaving the employer organization*”¹¹. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa keinginan untuk pergi mengacu pada kemungkinan individu bahwa mereka akan tinggal atau meninggalkan organisasi.

Definisi di atas pun juga dapat disimpulkan bahwa, keinginan berpindah merupakan perilaku karyawan yang memutuskan untuk memilih tetap bekerja atau pergi meninggalkan organisasi tempatnya bekerja saat ini.

¹⁰ Wahibur Rokhman, “The Effect Of Islamic Work Ethics On Work Outcomes”, *Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies*, Vol. 15, No. 1 (2010), p. 22

¹¹ Barbara Bigliardi, Alberto Petroni, Dan Alberto Ivo Dormio. “Organizational Socialization, Career Aspirations And Turnover Intentions Among Design Engineers”, *Leadership & Organization Development Journal, Bradford*, Vol. 26, No.6, 2005, p. 428

Selanjutnya Miller *et al.* menjabarkan “*Turnover intention refers to the three elements in the withdrawal cognition process: i) the thinking of quitting, ii) the intention to search for another job elsewhere and iii) the intention to quit*”¹². Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa keinginan berpindah mengacu pada tiga elemen dalam proses penarikan diri secara sadar: i) pemikiran untuk berhenti. ii) niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain, dan iii) niat untuk berhenti.

Jadi, ketika seseorang mempunyai keinginan untuk berpindah organisasi, karyawan tersebut sudah memikirkan kenapa dia berhenti dari organisasi tempat ia bekerja sekarang dan juga dia memikirkan akan bekerja di mana setelah keluar dari organisasi yang sekarang.

Hampir serupa dengan pendapat diatas, Mobley dkk. yang dikutip oleh Jason Thatcher dan Lee Stepina berpendapat “*Turnover intentions (TI) refer to employees’ intention to search (ITS) for new jobs or intention to quit (ITQ) their current jobs*”¹³. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.

Pendapat ahli di atas juga dapat di simpulkan, bahwa ketika karyawan sudah mempunyai keinginan berpindah, maka pemikiran untuk berhenti dan mencari lowongan kerja di organisasi lainpun sudah di pertimbangkan.

Di dalam jurnalnya, Narimawati berpendapat bahwa “*Turnover intention refers to the intention of an employee looking for alternative work in other places*

¹² Wahibur Rokhman, *loc. Cit.*, p. 22

¹³ Jason Thatcher, Lee Stepina, “Information Technology Worker Turnover: An Integrative Model And Empirical Test”, *International Conference On Information Systems (Ics) 2001 Proceedings*, p. 285

and has not been implemented in a actual behavior”¹⁴. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa keinginan berpindah mangacu pada niat karyawan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain dan belum diterapkan dalam perilaku nyata.

Pendapat ahli di atas di simpulkan bahwa keinginan berpindah merupakan baru sebuah pemikiran atau niat dan belum di terapkan dalam perilaku nyata.

Sedangkan menurut pendapat Suwandi dan Indriantoro yang dikutip Agus A. Toly bahwa “*Turnover intentions* (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan”¹⁵.

Pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa keinginan berpindah merupakan hanya pemikiran masing-masing individu mengenai kenapa ia ingin berhenti dari organisasi dan dimana ia akan mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan jurnal yang disusun oleh Birgit Schyns *et al.* menyatakan “*Turnover intention is defined as an employee’s intention to voluntarily change jobs or companies. Job change can also more generally refer to the employees’ willingness to change employers (also known as turnover intention (TI))*”¹⁶. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa keinginan berpindah diartikan sebagai keinginan karyawan untuk mengganti pekerjaan atau perusahaan secara sukarela. Menganti pekerjaan lebih umum juga bisa menunjukkan kesediaan

¹⁴ S.E. Umi Narimawati, “The Influence Of Work Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Towards The Performance Of Lecturers At West Java’s Private Higher Education Institution”, *Insinet Publication: Journal Of Applied Sciences Research*, Vol. 3, No. 7, 2007, p. 552

¹⁵ Agus Arianto Toly, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik”, *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Vol. 3, No. 2, November 2001, p. 105

¹⁶ Birgit Schyns, Nicole Torka, Tobias Gossling, “Turnover Intention And Preparedness For Change”, *Emerald Insight: Career Development International*, Vol. 12, No. 7, 2007, p. 661

karyawan untuk berganti yang mempekerjakannya (juga dikenal sebagai keinginan berpindah).

Pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk mengganti pekerjaan bukan merupakan suatu paksaan dan karyawan tersebut tidak akan keberatan bekerja di organisasi lain setelah ia berhenti dari organisasi yang sekarang.

Menurut pendapat Abelson yang dikutip oleh Jantje Eduard Lekatompessey menyatakan bahwa:

Keinginan berpindah dapat meliputi tindakan penarikan diri yang terdiri dari beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi¹⁷.

Definisi diatas dapat di simpulkan bahwa karyawan sudah memikirkan dan mempertimbangkan berkali-kali sebelum ia melakukan *turnover intention* (keinginan berpindah).

Sedangkan menurut Whitman “*turnover intentions are the thoughts of the employee regarding voluntarily leaving the organization*”¹⁸. Pernyataan tersebut dapat diartikan yaitu keinginan berpindah adalah pikiran karyawan tentang meninggalkan organisasi secara sukarela.

Wisberg mengemukakan “*Intention to leave is defined as an employee’s plan of intention to quit the present job and look forward to find another job in the*

¹⁷ Jantje Eduard Lekatompessey, “Hubungan Profesionalisme Dengan Konsekuendinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Dan Keinginan Berpindah”, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti: Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 1, April 2003, p. 76

¹⁸ Hung-Wen Lee, Ching-Hsiang Liu, “An Examination Of Factors Affecting Repatriates’ Turnover Intentions”, *Emerald: International Journal Of Manpower*, Vol. 28, No. 2, 2007, p. 124

*near future*¹⁹. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa niat untuk meninggalkan didefinisikan sebagai rencana seorang karyawan dari niat untuk keluar dari pekerjaannya dan berharap untuk menemukan pekerjaan lain dalam waktu dekat.

Dari dua definisi di atas secara umum, dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah merupakan pemikiran karyawan berkeinginan untuk pergi dari organisasi, mencari alternatif pekerjaan di tempat lain dan belum diterapkan ke dalam perilaku nyata.

Selanjutnya menurut Vandenberg dan Nelson yang dikutip oleh Belal Al-Sakarnah dan Faleh Abdelgader Alhawary "*Turnover intention refers to an individual own estimated probability that they are permanently leaving the organization at some point in the near future*"²⁰. Pernyataan tersebut mengandung makna yaitu keinginan berpindah mengacu pada kemungkinan seseorang memperkirakan sendiri bahwa mereka secara tetap meninggalkan organisasi di beberapa titik dalam waktu dekat.

Sedangkan menurut Carolyn Dollar dan Dana Broach "*Intent to leave can be very simply defined as a person's stated intention to leave the organization within some specific time period*"²¹. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa niat untuk meninggalkan bisa sangat sederhana didefinisikan sebagai niat

¹⁹ Muhammad Masroor Alam, Jamilha Fakir Mohammad, "Level Of Job Satisfaction And Intent To Leave Among Malaysian Nurses", *Business Intelligence Journal*, Vol.3 No.1, January 2010, p. 128

²⁰ Belal Al-Sakarnah, Faleh Abdelgader Alhawary, "Unraveling The Relationship Between Employees' Perception To Organization And Turnover Intentions: Exploring The Mediating Effects Of Trust To Organization", *International Journal Of Business And Management*, Vol. 4, No. 10, October 2009, p. 178

²¹ Carolyn Dollar, Dana Broach, "Comparison Of Intent-To-Leave With Actual Turnover Within The FAA", *Civil Aerospace Medical Institute, Federal Aviation Administration*, December 2006, p. 1

lain seseorang untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa periode waktu tertentu.

Pendapat lain dari Mobley yang dikutip oleh Wong Chyi Feng dan Tay Angeline, *“Turnover intention is described as the cognitive process of thinking, planning, and desiring to leave a job”*²². Pernyataan tersebut mengandung makna yaitu keinginan berpindah digambarkan sebagai proses kognitif dari berpikir, merencanakan dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Dari tiga pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa keinginan berpindah merupakan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di organisasi lain dalam kurun waktu yang tidak bisa ditentukan.

Menurut Gallie *et al.*, menyatakan *“The intention to leave is defined as expecting to leave either 'to work for another employer' or 'to work as self-employed’”*²³. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa niat untuk meninggalkan didefinisikan sebagai mengharapkan untuk meninggalkan baik “untuk bekerja untuk majikan yang lain” atau “untuk bekerja sebagai wiraswasta”.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi bukan hanya untuk dapat bekerja di organisasi lain, akan tetapi ada harapan untuk membangun suatu usaha sendiri atau berwirausaha.

Menurut pendapat Mowday yang dikutip oleh Chiboiwa *et al.*, menyatakan *“intention to leave refers to the subjective estimation of an individual regarding*

²² Wong Chyi Feng And Tay Angeline, “Turnover Intention And Job Hopping Behaviour Of Music Teachers In Malaysia”, *Academic Journals: African Journal Of Business Management*, Vol. 4, No. 4, April 2010, p. 426

²³ Duncan Gallie, Michael White, Yuan Cheng, Mark Tomlinson, *Restructuring The Employment Relationship*, (New York: Oxford University Press, 2002). P. 283

*the probability of leaving an organization in the near future*²⁴. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa, niat untuk meninggalkan mengacu pada estimasi subyektif dari seorang individu tentang kemungkinan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keinginan meninggalkan organisasi setiap karyawan itu berbeda-beda, karena setiap karyawan mempunyai alasan tersendiri mengenai hal-hal apa saja yang membuat dirinya ingin meninggalkan atau menetap di dalam organisasi tersebut.

Pemahaman keinginan berpindah karyawan telah dipelajari dari berbagai pengertian yang dikemukakan oleh para ahli. Namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yang dikemukakan oleh Alfonso Saosa-Poza didalam jurnalnya mengatakan,

There are several determinants of turnover intention. We distinguished three categories of independent variables: demographic characteristics, job characteristics, and subjective characteristics. The following variables were included in these categories:

- 1) *Demographic characteristics: male, age, age squared, married, years schooling.*
- 2) *Job characteristics: working time, work time squared, union membership, public sector employee, supervisory position, flexible working times, high income.*
- 3) *Subjective characteristics: job satisfaction, job security, advancement opportunities, labor-market opportunities, firm pride.*²⁵

Yang bermakna yaitu, ada beberapa faktor penentu keinginan berpindah. Kami membedakan tiga kategori variabel bebas: karakteristik demografi, karakteristik

²⁴ Malvern W. Chiboiwa, Michael O. Samuel, Crispen Chipunza, "An Examination Of Employee Retention Strategy In A Private Organisation In Zimbabwe", *Academic Journals: African Journal Of Business Management*, Vol. 4(10), 18 August 2010. P. 2108

²⁵ Alfonso Sousa-Poza, Fred Henneberger, "Analyzing Job Mobility With Job Turnover Intentions: An International Comparative Study", *Journal Of Economic Issues. Lincoln*, Vol. 38, No. 1, Mar 2004, p.118

pekerjaan, dan karakteristik subyektif. Variabel-variabel berikut ini termasuk dalam kategori ini:

- 1) Karakteristik demografi: pria, usia, kesesuaian umur, menikah, lama bersekolah.
- 2) Karakteristik Pekerjaan: waktu kerja, waktu kerja yang sesuai, keanggotaan serikat, sektor pegawai negeri, posisi pengawasan, waktu kerja yang fleksibel, penghasilan tinggi.
- 3) Karakteristik subjektif: kepuasan kerja, keamanan kerja, kesempatan untuk maju, peluang pasar tenaga kerja, kebanggaan perusahaan.

Hampir serupa dengan pendapat di atas, Kim *et al.* yang dikutip oleh Mohamad Abdullah Hemdi menyatakan bahwa:

Previous turnover intention studies have focused exclusively on job related variables (e.g. role conflict, role ambiguity, role overload, work conditions, job tasks, and autonomy) and demographic variables (e.g. gender, age, tenure, and education) as determinants affecting employee attitudes and/or turnover intention²⁶.

Pernyataan di atas mengandung makna yaitu, penelitian *turnover intention* sebelumnya secara khusus difokuskan pada variabel yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti: konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan beban pekerjaan, kondisi kerja, tugas dan hak karyawan) dan variabel demografis (seperti: jenis kelamin, umur, masa jabatan dan pendidikan) keduanya merupakan faktor yang mempengaruhi sikap karyawan dan atau *turnover intention*.

²⁶ Mohamad Abdullah Hemdi Dan Azizah Mohd. Nasution, *Op. Cit.*, Hal. 22

Seluruh pendapat ahli yang telah dikemukakan di atas dapat mempunyai satu kesimpulan bahwa keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dan mencari lowongan pekerjaan lain.

2. Gender

Setiap manusia yang bermasyarakat memiliki pola organisasi yang sebagian didasarkan pada *gender*. Seorang laki-laki dan perempuan sering ditugaskan untuk peran yang berbeda, terlibat dalam tugas yang berbeda, memiliki akses ke sumber daya yang berbeda, dan dipandang sebagai memiliki kekuatan dan ciri-ciri yang berbeda. Pembahasan yang lebih spesifik dari peran *gender* sangat bervariasi dari satu budaya dengan budaya yang lain.

Gender adalah seperangkat sikap, peran, tanggung jawab, fungsi, hak, dan perilaku yang melekat pada diri laki-laki dan perempuan akibat pembentukan budaya atau lingkungan masyarakat tempat manusia itu tumbuh dan dibesarkan²⁷. Sedangkan menurut John Archer dan Barbara Lloyd “*gender was seen as the cultural part of what it is to be a man or a woman*”²⁸. Pendapat tersebut dapat mengandung makna bahwa *gender* dilihat sebagai bagian budaya dari apa yang menjadi pria atau wanita.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *gender* merupakan bagian dari budaya tentang bagaimana pria dan wanita harus bersikap sesuai dengan budaya setempat.

²⁷ Siti Musdad Mulia, Marzani Anwar, Badriyah Fayumi, Anik Farida, Nefrisa Viviani, Mursyidah Thahir, *Keadilan Dan Kesetaraan Gender (Perpektif Islam)* (Jakarta: Lembaga Kajian Agama Dan Jender, 2003), p. viii

²⁸ John Archer, Barbara Lloyd, *Sex And Gender* (Cambridge: Cambridge University Press, 2002), p. 17

Menurut Diana Kendall “*gender refers to the culturally and social constructed differences between females and males found in the meanings, beliefs, practices as sociated with ‘femininity’ and ‘masculinity’*”²⁹. Pendapat tersebut dapat mengandung makna bahwa *gender* merujuk pada perbedaan budaya dan sosial yang dibangun antara perempuan dan laki-laki yang ditemukan dalam arti, keyakinan dan praktek yang terkait dengan "feminitas" dan "maskulinitas".

Pendapat ahli tentang *gender* di atas dapat disimpulkan bahwa *gender* merupakan perbedaan sikap, tanggung jawab, fungsi dan perilaku antara pria dan wanita dalam sosial dan budaya yang di tunjukkan dengan sifat feminin untuk wanita dan maskulin untuk pria.

Selanjutnya pengertian *gender* menurut Colebrook, “*gender refers to social expression of oneself as female or male*”³⁰. Pendapat tersebut dapat mengandung makna bahwa *gender* mengacu pada ekspresi sosial diri sendiri sebagai perempuan atau laki-laki.

Pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, seorang pria dan wanita mempunyai ekspresi sosial sendiri-sendiri, yang menunjukkan bahwa ia adalah seorang pria atau wanita.

Sedangkan menurut pendapat Fiona Lockhoo, “*gender refers to differences in social roles, responsibilities, attributes and conduct deemed socially appropriate for men and women, and to ideas about how behaviour and activities should be valued or censured*”³¹.

²⁹ Diana Kendall, *Sociology In Our Times* (Belmont: Wadsworth, 2007), p. 322

³⁰ Kerri Durnell Schuiling, Frances E. Likis, *Women's Gynecologic Health* (London: Jones And Bartlett Publishers, 2006), p. 230

³¹ Fiona Lockhoo, *Strategies For Combating The Trafficking Of Women And Children* (London: Commonwealth Secretariat, 2003), p.13

Pengertian di atas dapat mengandung makna bahwa, *gender* merujuk pada perbedaan peran sosial, tanggung jawab, sifat dan perilaku sosial yang dianggap sesuai untuk pria dan wanita, dan ide-ide tentang bagaimana perilaku dan aktivitas harus dinilai atau dikritik.

Definisi gender di atas dapat disimpulkan dengan penekanan yang sama yaitu *gender* mengacu pada perbedaan peran, tanggung jawab, sifat dan perilaku sebagai pria atau wanita di dalam kehidupan sosial mereka. Perilaku yang ditampilkan di lingkungan sosial juga harus sesuai dengan jenis kelamin yaitu pria atau wanita.

Di dalam buku yang disusun oleh Anna Shotton, “*The term ‘gender’ refers to the social differences and social relations between women and men*”³². Pengertian tersebut dapat mengandung makna bahwa istilah ‘*gender*’ merujuk pada perbedaan sosial dan hubungan sosial antara perempuan dan laki-laki.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pria dan wanita mempunyai perbedaan sosial, misalnya dalam hal berpakaian. Hubungan sosial pria dan wanita pun berbeda, biasanya wanita lebih sensitif kepada seseorang daripada pria.

Selanjutnya menurut Elsa Leo-Rhynie, “*gender refers to the historical and sociological relationships between women and men*”³³. Pengertian tersebut dapat mengandung makna bahwa *gender* merujuk pada hubungan historis dan sosiologis antara perempuan dan laki-laki.

³² Anna Shotton, *Gender Resource Package For Peacekeeping Operations* (United Nation, 2004) p.1

³³ Elsa Leo-Rhynie And The Institute Of Development And Labor Law, University Of Cape Town, *Gender Mainstreaming In Education: A Reference Manual Fo Governments And Other Stakeholders* (London: Commonwealth Secretariat, 1999). p. 8

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman seorang pria dan wanita dalam pendidikan masa lalu diperlakukan berbeda sesuai dengan lingkungan. Jadi, mereka diajarkan bagai mana bersikap sebagai seorang pria atau wanita sejak dari mereka dilahirkan.

Pendapat lain Fiona Lockhoo yang menjelaskan secara singkat “*gender refers to relationship between men and women – their relative status and position*”³⁴. Pengertian tersebut dapat mengandung makna bahwa gender mengacu pada hubungan antara pria dan wanita - status dan posisi mereka yang berhubungan.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gender merupakan suatu hubungan antara pria dan wanita berdasarkan perbedaan status dan posisi. Dimana seorang pria biasanya menjadi sorang pemimpin dan wanita sebagai partner bagi pria.

Sementara itu menurut Linda L. Alexander “*gender refers to economic, social and cultural attributes and opportunities associated with being male or female*”³⁵. Pengertian tersebut dapat mengandung makna bahwa *gender* mengacu pada atribut ekonomi, sosial dan budaya dan kesempatan yang terkait dengan menjadi laki-laki atau perempuan.

Pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan pria dan wanita dalam hal atribut ekonomi yaitu misalnya dalam hal rumah tangga. Pria sebagai suami bertugas mencari nafkah untuk kehidupan rumah tangga mereka, sedangkan wanita sebagai istri menjadi pengatur keuangan. Sedangkan perbedaan *gender*

³⁴ Fiona Lockhoo, *loc. Cit.*, p. 13

³⁵ Linda Lewis Alexander, dkk., *New Dimensions In Women's Health* (London: James And Bartlett Publisher, 2010), p. 68

yang mengacu pada kesempatan misalnya dalam hal pekerjaan, untuk posisi sekretaris lebih banyak dibutuhkan seorang wanita, yang dianggap lebih teliti dalam mengerjakan sesuatu. Untuk posisi sebagai keamanan lebih dipilih yang berjenis kelamin pria, karena pria dinilai mempunyai fisik yang lebih kuat daripada wanita.

Hampir serupa dengan pendapat di atas menurut Deaux “*Gender as the social, psychological, and cultural differentiations between men and women*”³⁶.

Pengertian tersebut dapat mengandung makna bahwa *gender* sebagai perbedaan sosial, psikologis, dan budaya antara laki-laki dan perempuan.

Definisi di atas dapat disimpulkan yaitu, perbedaan sosial, psikologis dan budaya antara pria dan waanita, jika dikatakan bahwa seorang laki-laki itu lebih kuat, gagah, keras, disiplin, lebih pintar, lebih cocok untuk bekerja di luar rumah dan bahwa seorang perempuan itu lemah lembut, keibuan, halus, cantik, lebih cocok untuk bekerja di dalam rumah (mengurus anak, memasak dan membersihkan rumah) maka itulah gender dan itu bukanlah kodrat karena itu dibentuk oleh manusia.

Sedangkan menurut Julia R. Miller dkk. “*gender refer to ways in which women and men are expected to act as female or male in society*”³⁷. Pengertian tersebut dapat mengandung makna bahwa mengacu pada cara-cara dimana perempuan dan laki-laki diharapkan untuk bertindak sebagai wanita atau pria di masyarakat.

³⁶ Daniel J. Canary, Tara M. Emmers-Sommer, Sandra Faulkner, *Sex And Gender Differences In Personal Relationship* (New York: The Guilford Press, 1997), p. 6

³⁷ Julia R. Miller, Richard M. Lerner, Lawrence B. Schiamberg, Pamela M. Anderson, *Encyclopedia Of Human Ecology* (Santa Barbara: Abc-Clio, 2003), p. 332

Pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, di masyarakat pria dan wanita harus bertindak sesuai dengan harapan dan anggapan masyarakat tentang bagaimana pria atau wanita bertindak. Misalnya, di masyarakat seorang pria dianggap sebagai seorang pemimpin baik dalam rumah tangga ataupun di dalam suatu organisasi.

Judith Lorber menandakan bahwa, "*Gender is such a familiar part of daily life that it usually takes a deliberate disruption of how women and men are supposed to act to pay attention to how it is produced*"³⁸. Pengertian tersebut dapat mengandung makna bahwa gender adalah suatu bagian dari kehidupan sehari-hari yang lazim yang biasanya membutuhkan gangguan yang disengaja tentang bagaimana perempuan dan laki-laki yang seharusnya bertindak untuk memperhatikan bagaimana hal itu dihasilkan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa, gender merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari tentang bagaimana pria dan wanita harus bertindak sesuai dengan permasalahan yang mereka hadapi.

Sedangkan seluruh definisi para ahli mengenai pengertian *gender* dapat disimpulkan bahwa, gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

B. Perbedaan *Turnover Intention* Antara Wanita Dan Pria

Mengutip pernyataan Arnold dan Feldman yaitu,

³⁸ Tracy E. Ore, *The Social Construction Of Difference And Inequality Race, Class, Gender And Sexuality* (California: Mayfield Publishing Company), p. 106

A number of pervious studies have investigated the relationship between gender and turnover intention. It has been suggested that females are more likely to turnover because they have more sporadic work histories, lower tenure and lower pay and weak attachment to their job³⁹.

Pernyataan di atas dapat bermakna bahwa, sebelumnya sejumlah penelitian telah meneliti hubungan antara *gender* dan keinginan berpindah. Pernyataan tersebut mengemukakan perempuan lebih mungkin untuk *turnover* karena mereka memiliki sejarah bekerja lebih jarang, jabatan rendah dan dibayar lebih rendah dan keterikatan lemah untuk pekerjaan mereka.

Lyness dan Judiesch mengutip pernyataan Stroh *et al.* yaitu,

that even after they controlled for age, education, company tenure, number of prior companies, and perceived availability of employment at another company, reported turnover intentions of female managers were higher than those of male managers⁴⁰.

Pengertian di atas dapat diartikan bahwa bahkan setelah mereka dikendalikan untuk usia, pendidikan, masa jabatan di perusahaan, beberapa perusahaan sebelumnya, dan melihat ketersediaan lapangan kerja di perusahaan lain, melaporkan keinginan berpindah dari manajer perempuan lebih tinggi dari pada manajer laki-laki.

Di dalam penelitian Sang *et al.*, menyatakan *“Female respondents reported greater agreement for each item on the turnover intention scale, indicating greater turnover intentions. Mean turnover intentions were also greater for female respondents”⁴¹*. Pernyataan tersebut dapat diartikan yaitu,

³⁹ Shaiful Annur Khalid, et. al., “Gender As A Moderator Of Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Turnover Intention”, Vol.5, No. 6, Juni 2009, p. 110

⁴⁰ Karen S. Lyness, Michael K. Judiesch, “Are Female Managers Quitters? The Relationships Of Gender, Promotions, And Family Leaves Of Absence To Voluntary Turnover”, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 6 2001, p. 1168

⁴¹ Katherine J. C. Sang, Andrew R. J. Dainty, Stephen G. Ison, “Gender: A Risk Factor For Occupational Stress In The Architectural Profession?”, *Routledge: Construction Management And Economics*, Vol. 25, December 2007, P. 1311

responden wanita dilaporkan menyetujui yang lebih besar untuk setiap item pada skala keinginan berpindah, yang menunjukkan keinginan berpindah yang lebih besar. Berarti keinginan berpindah juga lebih besar untuk responden perempuan.

Masih di dalam jurnal Shaiful Annur Khalid *et al.*, “*Studieds by Cotton & Tuttle and Weisberg & Krischenbaum found that females were more likely than males to quit*”⁴². Pendapat tersebut dapat diartikan penelitian dari Cotton & Tuttle dan Weisberg & Krischenbaum menemukan bahwa para perempuan lebih mungkin untuk berhenti dibandingkan dengan para laki-laki.

Selanjutnya menurut Rowe dan Sizek, “*Female employees are often argued to lack the aspiration for pursuing a career, which could be the explanation for their lower promotion rates, while it is also claimed that women leave the organization more often*”⁴³.

Pengertian di atas dapat bermakna bahwa, karyawan wanita sering ditentang atas kurangnya aspirasi untuk mengejar karier, yang mana dapat menjelaskan akan tingkat promosi mereka yang lebih rendah, sementara hal itu juga diklaim bahwa perempuan meninggalkan organisasi lebih sering.

Menurut pendapat Rosin dan Korabik,

*Since women are new enterant to the field of management and therefore younger and less experienced, they tend to have positions with less responsibility and opportunity. Consequently they may be more likely to leave, particularly if they perceive the barriers they face to be permanent obstacles to advancement*⁴⁴.

⁴² Shaiful Annur Khalid, *et. al.*, *loc. Cit.* p. 110

⁴³ Bram Peper, Anneke Van Doornier-Huiskes, Laura Den Dulk, *Flexible Working And Organizational Change* (Massachusetts: Edward Elgar Publisihing, 2005), p.222

⁴⁴ Martha E. Reeves, *Suppressed, Force Out And Fired: How Successful Women Lose Their Job* (USA: Greenwood Publishing Group, 2000), p. 36

Pengertian di atas dapat bermakna bahwa, sejak perempuan menjadi pendatang baru di bidang manajemen dan oleh karena itu lebih muda dan kurang berpengalaman, mereka cenderung mendapatkan posisi yang lebih sedikit tanggung jawab dan kesempatan. Akibatnya mereka lebih mungkin untuk pergi, terutama jika mereka menganggap bahwa hambatan yang mereka hadapi menjadi kendala permanen untuk kemajuannya.

Di dalam penelitiannya Johnsrud dan Heck menemukan bahwa,

*Demographic and perceptual variables about work life in the institution were significant in differentiating those faculty members who stayed and those who left. Both individual and contextual variables predicted leaving. In these results, women were more likely to leave than male.*⁴⁵

Pengertian di atas dapat bermakna bahwa, variabel demografis dan persepsi tentang kehidupan bekerja di sebuah lembaga cukup signifikan dalam membedakan anggota fakultas bagi mereka yang menetap dan mereka yang pergi. Kedua variabel individu dan kontekstual diprediksi pergi. Dalam hasil ini, perempuan lebih mungkin untuk pergi dari pada laki-laki.

Didalam penelitian Jane G. Miller dan Kenneth G. Wheeler menyebutkan, *"overall, the women in our sample were nearly twice as likely to report that they 'definitely would' or 'probably would' leave their organizations within two years"*⁴⁶. Pendapat tersebut dapat bermakna bahwa, secara keseluruhan, para wanita di sampel kami hampir dua kali lebih mungkin untuk dilaporkan bahwa mereka 'pasti akan' atau 'mungkin akan' meninggalkan organisasi mereka dalam waktu dua tahun.

⁴⁵ John C. Smart, *Higher Education: Handbook Of Theory And Research* (London: Springer Science, 2010), p. 462

⁴⁶ Jane G. Miller, Kenneth G. Wheeler, "Unrevealing The Mysteries Of Gender Differences In Intentions To Leave The Organization", *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 13, September 1992, p. 470

Baroudi menyatakan, “*that women are employed at lower levels make less money, and have higher levels of intention to leave than their male peers*”⁴⁷. Pendapat tersebut dapat bermakna bahwa, bahwa wanita yang bekerja di tingkat bawah menghasilkan uang yang lebih sedikit, dan tingkat keinginan untuk pergi dari organisasi lebih tinggi dari pada rekan pria mereka.

Stewart mengemukakan “*while existing studies are far from unanimous, several studies have found that women do report higher levels of turnover intention and have higher actual turnover*”⁴⁸. Pendapat tersebut dapat bermakna bahwa, meskipun penelitian-penelitian yang telah ada jauh dari kesepakatan, beberapa studi telah menemukan bahwa wanita dilaporkan memiliki tingkat keinginan berpindah lebih tinggi dan memiliki *turnover* yang sesungguhnya yang lebih tinggi.

Seperti pendapat yang dikemukakan di atas, tidak semua peneliti menemukan wanita memiliki keinginan meninggalkan organisasi lebih tinggi daripada pria. Namun beberapa peneliti menemukan bahwa laki-laki memiliki tingkat keinginan meninggalkan organisasi lebih tinggi⁴⁹.

C. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan, merupakan elemen yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Tugas karyawan adalah untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai

⁴⁷ Magid Igbaria, Conrad Shayo, *Strategies For Managing IS/IT Personnel*, (London: Idea Group Inc., 2004), p. 172

⁴⁸ Russel Smyth, Qingguo Zhai, Xiaoxu Li, “Determinan Of Turnover Intentions Among Chinese Off Farm Migrants”, *Econ Cange Restruc* (2009), 42, p. 194

⁴⁹ Smith, J. W. & Calasanti, T., *The influences of gender, race, and ethnicity on workplace experiences of institutional and social isolation: An exploratory study of university faculty*. *Sociological Spectrum*, vol.25, no. 3, 2005.

tujuan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Seluruh aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan bukanlah satu-satunya yang harus diperhatikan, dalam hal ini karyawan juga perlu diperhatikan kebutuhannya, agar karyawan tersebut merasa betah bekerja di dalam organisasi dan tidak mempunyai keinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi tersebut. Keinginan berpindah merupakan suatu bentuk pemikiran karyawan untuk meninggalkan atau berhenti dari organisasi tempatnya bekerja saat ini dan mencari alternatif pekerjaan lain yang sesuai di masa yang akan datang.

Setiap organisasi tentu saja tidak menginginkan karyawannya yang kompeten mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Karena sebagian besar karyawan yang mempunyai pemikiran untuk meninggalkan organisasi dalam waktu yang tidak bisa ditentukan, karyawan tersebut akan benar-benar berhenti dari organisasi untuk bekerja di organisasi lain atau membentuk organisasinya sendiri (berwiraswasta).

Jika karyawan tersebut benar-benar berhenti bekerja, maka organisasi akan sulit untuk mencari karyawan yang kompeten. Selain itu organisasi juga akan mengalami kerugian yaitu harus mengeluarkan biaya untuk mencari tenaga kerja dan melatih karyawan baru.

Tidak mudah untuk mempertahankan karyawan yang kompeten untuk tidak mempunyai keinginan berpindah dari organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan, salah satunya yaitu *gender*. Gender merupakan identifikasi antara perempuan dan laki-laki.

Sering kali perempuan didiskriminasikan di dalam dunia kerja. Karena selama ini perempuan dipandang lemah dan harus mengurus keluarga, sedangkan laki-laki merupakan sosok yang kuat dan bertugas untuk mencari nafkah bagi keluarga. Berdasarkan hal tersebut di dalam organisasi perempuan sering diberi tugas yang ringan dan sedikit tanggung jawab, sedangkan laki-laki menempati posisi yang penting di organisasi dengan tugas yang penuh tanggung jawab.

Persamaan hak dan kewajiban di dalam organisasi antara karyawan perempuan dan laki-laki harus diperhatikan. Karena saat ini merupakan zaman yang menjunjung tinggi kesetaraan gender. Apabila terdapat kesetaraan gender untuk memperoleh kesempatan berkarir atau tingkat kedudukan dan peran yang sama antara pria dan wanita dalam melakukan tugas organisasi, maka keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan akan rendah.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, penulis mengajukan hipotesis penelitian "terdapat perbedaan keinginan berpindah (*turnover intentions*) antara karyawan pria dan karyawan wanita".

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan yang tepat berdasarkan fakta atau data yang sah (*valid*), benar dan dapat dipercaya (*reliable*) mengenai adanya perbedaan keinginan berpindah (*turnover Intentions*) antara karyawan pria dan karyawan wanita pada Toko Buku Gramedia Cinere.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Toko Buku Gramedia yang terletak di jalan Raya Cinere Blok V, Depok, Jawa Barat. Peneliti memilih tempat tersebut karena mempunyai komposisi jumlah karyawan antara wanita dan pria yang hampir seimbang. Sehingga hal ini sesuai dengan karakteristik yang peneliti harapkan.

Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama satu bulan, di mulai dari bulan Desember 2010 sampai pertengahan Januari 2011. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat untuk peneliti, karena waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk lebih memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan *causal comparative*. Penggunaan metode tersebut disebabkan karena

sesuai dengan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan keinginan berpindah (*turnover intention*) kelompok wanita yang diberi simbol X_1 dengan kelompok pria yang di beri simbol X_2 .

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”¹. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Buku Gramedia yang berjumlah 95 orang. Dengan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin yaitu, 54 karyawan wanita dan 41 karyawan pria. Yang terdiri atas :

Tabel III.1
Data Seluruh Karyawan Toko Buku Gramedia

Divisi	Wanita	Pria	Jumlah Karyawan
Store Manager	1	-	1
Supervisor Penjualan	2	3	5
Administrasi	2	-	2
EDP/ IT	1	2	3
Gudang	-	2	2
CSO	1	1	2
Kasir	5	-	5
Pramuniaga	2	7	9
Keamanan	-	6	6
SPG	40	15	55
kebersihan	-	5	5
Total	54	41	95

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 90

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak proporsional (*proportional random sampling*), artinya : “Dalam menentukan anggota sampel, penelitian mengambil wakil – wakil dari tiap – tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di dalam masing – masing kelompok tersebut”.²

Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional sehingga memungkinkan diperolehnya sampel pada jumlah tertentu dan tiap individu bebas terpilih terwakili sebagai sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut³. Dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari *Isaac and Michael* dengan taraf kesalahan 5% dari populasi terjangkau, maka sampel yang diambil berjumlah 75 karyawan. Pada pengambilan sampel menggunakan teknik acak proporsional.

Tabel III.2
Sampel Data Keseluruhan Karyawan

Gender	Perhitungan	Jumlah
Pria	$54/95 \times 75$	43
Wanita	$41/95 \times 75$	32
Jumlah		75

² Suharsimi, Arikunto. *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 129

³ *Op cit.*, hal. 91

Sehingga didapat jumlah responden sebanyak 75 orang. Yang terdiri dari 43 karyawan wanita dan 32 karyawan pria.

E. Instrumen Penelitian

1. Keinginan berpindah (*Turnover Intentions*)

a. Definisi Konseptual

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dan mencari lowongan pekerjaan lain.

b. Definisi Operasional

Keinginan berpindah (*turnover intention*) dapat diukur dengan menggunakan skala *likert*. Responden akan di berikan pernyataan yang mencerminkan aspek dari *turnover intentions*, antara lain indikator keinginan meninggalkan organisasi dengan sub indikator sukarela dan dimasa yang akan datang, kemudian indikator mencari alternatif pekerjaan dengan sub indikator peluang di tempat lain.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-Kisi untuk mengukur *Turnover Intention* akan disajikan dalam tabel III. 3 berikut ini:

Tabel III.3
Kisi-Kisi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
Meninggalkan Organisasi	Sukarela	5, 15*, 18	9, 2, 12	4, 15	7, 1, 10
	Di Masa Yang Akan Datang	19, 16	1*, 14, 7*, 4	16, 13	12, 3
Alternatif Pekerjaan Lain	Peluang Di Tempat Lain	11, 8, 13, 17, 10, 6	3	9, 6, 11, 14, 8, 5	2
JUMLAH		11	8	10	6
		19		16	

*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan variabel Y dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif yang telah disediakan. Dari lima alternative jawaban tersebut diberi nilai antara satu sampai lima dengan kriteria penelitian sebagai berikut:

Tabel III.4
Alternatif Jawaban Kisi-Kisi Instrument Keinginan Berpindah

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	RR : Ragu-Ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen *Turnover Intentions* (Keinginan Berpindah)

Proses pengembangan instrumen *Turnover Intentions* di mulai dengan penyusunan instrumen berbentuk pernyataan yang mengacu pada indikator variabel *Turnover Intentions* seperti terlihat pada tabel III.3. tahap berikutnya konsep ini di konsultasikan kepada dosen pembimbing dengan konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator *Turnover Intentions*. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji coba.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2) (\sum x_t^2)}}$$

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid, di drop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 19 pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat 3 butir soal yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 16 butir soal. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁴

⁴ Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru dan Karyawan Peneliti Muda*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h.

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁵

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Berdasarkan rumus diatas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) adalah 0,66. Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 70,10 kemudian dimasukkan dalam rumus Alpha Cronbach dan didapat hasil r_{ii} yaitu sebesar 0,874. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 16 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur *turnover intentions* karyawan.

2. Gender

a. Definisi Konseptual

Gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 178

b. Definisi Operasional

Gender merupakan data sekunder yang datanya diambil berdasarkan dokumentasi dari perusahaan mengenai daftar karyawan perusahaan yang mencerminkan jenis kelamin wanita dan pria.

F. Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan untuk membuat gambaran yang jelas tentang arah penelitian. Dalam penelitian ini, maka desain penelitiannya adalah sebagai berikut :

Tabel III.5
Desain Penelitian

Keinginan Berpindah (Y) <i>(Turnover Intentions)</i>	
X_1	X_2
Wanita	Pria

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi

normal atau tidak pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Rumus yang dipakai untuk uji Liliefors yaitu :

$$L_o = F(Z_i) - S(Z_i)$$

Keterangan :

L_o = L observasi (Harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Hipotesis statistik:

H_o : Data berdistribusi normal

H_i : Data tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian :

Terima H_o jika $L_{observasi} < L_{tabel}$, artinya data berdistribusi normal

Tolak H_o jika $L_{observasi} > L_{tabel}$, artinya data tidak berdistribusi normal

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji F pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel yang diambil bersifat homogen atau tidak.

$$F_{hitung} = \frac{S_1^2}{S_2^2} ; \text{jika } S_1^2 > S_2^2$$

Atau

⁶ Sudjana. *Metoda Statistika*. Edisi 6. Bandung : Tarsito, 2005. h. 466.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad ; \text{jika } S_1^2 < S_2^2$$

Keterangan:

S_1^2 = varians kelompok ke 1

S_2^2 = varians kelompok ke 2

Jadi,

$$F = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Hipotesis statistik pengujian:

$H_0 : S_1^2 = S_2^2$: data penelitian homogen

$H_1 : S_1^2 \neq S_2^2$: data penelitian tidak homogen

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, artinya varian X_1 dan X_2 adalah homogen

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, artinya varian X_1 dan X_2 adalah tidak homogen

2. Uji Hipotesis

Apabila data berdistribusi normal dan homogen, selanjutnya diadakan uji hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan perbedaan dua rata-rata (Uji-t). Uji-t dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} + \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

⁷ *Ibid.*, hal 250.

⁸ Sudjana, *Ibid.* hal. 229.

Keterangan :

- t = harga t
- \bar{X}_1 = rata-rata kelompok pertama
- \bar{X}_2 = rata-rata kelompok kedua
- n_1 = banyak data pertama
- n_2 = banyak data kedua
- S_1^2 = varians kelompok ke 1
- S_2^2 = varians kelompok ke 2

Hipotesis statistik:

- a. $H_0 : \mu_1 = \mu_2$, tidak terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2
- b. $H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$, terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2

Dengan kriteria pengujian:

- a. Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2 .
- b. Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2 .

Membuat kesimpulan:

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima, berarti terdapat perbedaan dari variabel yang diteliti. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat perbedaan dari variabel yang diteliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif.

Data yang ada dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* (keinginan berpindah) antara karyawan wanita dan pria. *Turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan wanita dilambangkan dengan X_1 . Sedangkan *turnover intention* (keinginan berpindah) pria dilambangkan dengan X_2 . Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data *Turnover Intention* (Keingina Berpindah) Karyawan Wanita

Data diperoleh dari Toko Buku Gramedia berupa hasil perhitungan kuesioner *turnover intention* karyawan wanita. Data yang di peroleh adalah hasil penilaian *turnover intention* karyawan wanita pada tahun 2011 sebanyak 43 orang.

Berdasarkan data yang di peroleh, nilai terendah untuk variabel ini adalah 38 dan nilai tertinggi adalah 71 (lihat lampiran). Nilai rata-rata adalah $X_1 = 57,19$, simpang baku $S_1 = 8,23$ dan varians $S_1^2 = 67,77$ (lihat lampiran).

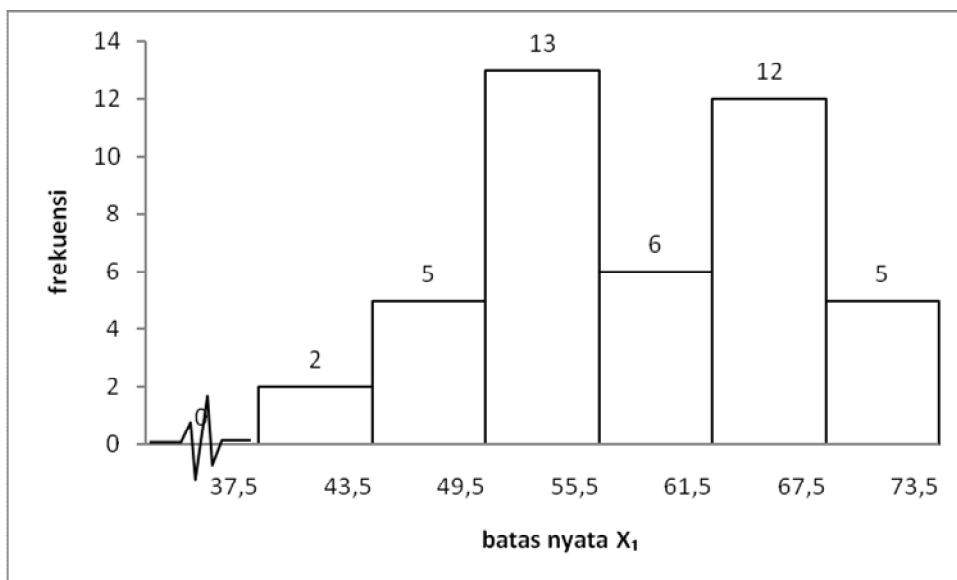
Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data *turnover intention* karyawan wanita dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang

kelas adalah 33, banyak kelas interval 6, dan panjang kelas adalah 6 (proses perhitungan lihat lampiran).

Tabel IV. 1
Tabel Distribusi Frekuensi X_1
(Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Wanita)

Kategori	Kelas Interval X_1			Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	38	-	43	37,5	43,5	2	4,65%
2	44	-	49	43,5	49,5	5	11,63%
3	50	-	55	49,5	55,5	13	30,23%
4	56	-	61	55,5	61,5	6	13,95%
5	62	-	67	61,5	67,5	12	27,91%
6	68	-	73	67,5	73,5	5	11,63%
	Σ					43	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi tentang *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Wanita ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada Gambar IV.1 berikut :



Gambar IV.1 Grafik Histogram X_1 (Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Wanita)

2. Data *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pria

Data diperoleh dari Toko Buku Gramedia berupa hasil perhitungan kuesioner *turnover intention* karyawan pria. Data yang diperoleh adalah hasil penilaian *turnover intention* karyawan pria pada tahun 2011 sebanyak 32 orang.

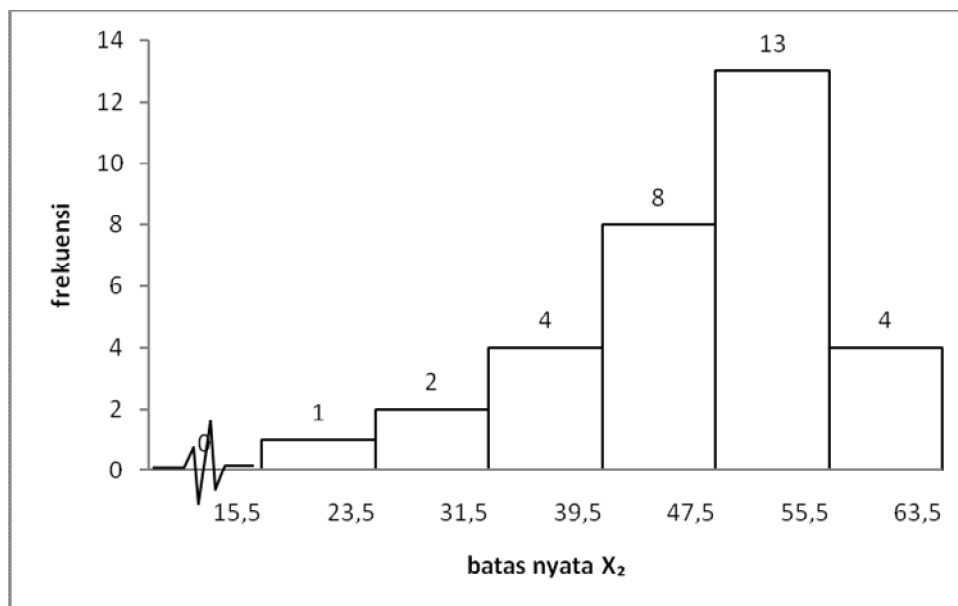
Berdasarkan data yang di peroleh, nilai terendah untuk variabel ini adalah 16 dan nilai tertinggi adalah 61 (lihat lampiran). Nilai rata-rata adalah $X_1 = 46,16$, simpang baku $S_1 = 10,25$ dan varians $S_1^2 = 105,01$ (lihat lampiran).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data *turnover intention* karyawan pria dapat dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini, dimana rentang kelas adalah 45, banyak kelas interval 6, dan panjang kelas adalah 8 (proses perhitungan lihat lampiran).

Tabel IV. 2
Tabel Distribusi Frekuensi X_2
(*Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pria)

Kategori	Kelas Interval X_2			Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	16	-	23	15,5	23,5	1	3,13%
2	24	-	31	23,5	31,5	2	6,25%
3	32	-	39	31,5	39,5	4	12,50%
4	40	-	47	39,5	47,5	8	25,00%
5	48	-	55	47,5	55,5	13	40,63%
6	56	-	63	55,5	63,5	4	12,50%
	Σ					32	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan pria berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.2 berikut :



Gambar IV.1 Grafik Histogram X_2 (*Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pria)

Variabel *turnover intentions* karyawan diukur menggunakan indikator meninggalkan organisasi dengan sub indikator sukarela, dimasa yang akan datang dan indikator alternatif pekerjaan lain dengan sub indikator peluang di tempat lain. Untuk total skor sub indikator sukarela $X_1 = 739$ dan $X_2 = 387$, dengan rata-rata skor $X_1 = 3,44$ dan $X_2 = 2,42$. Kemudian untuk skor sub indikator di masa yang akan datang $X_1 = 591$ dan $X_2 = 357$, dengan rata-rata skor $X_1 = 3,44$ dan $X_2 = 2,79$. Dan skor total untuk sub indikator peluang di tempat lain yaitu $X_1 = 1129$ dan $X_2 = 733$, dengan rata-rata skor $X_1 = 3,75$ dan $X_2 = 3,27$.

Untuk indikator meninggalkan organisasi mempunyai total skor $X_1 = 1330$ dan $X_2 = 744$ dengan skor rata-rata $X_1 = 3,44$ dan $X_2 = 2,58$. Sedangkan untuk indikator alternatif pekerjaan lain mempunyai total skor $X_1 = 1129$ dan $X_2 = 733$, dengan rata-rata $X_1 = 2,58$ dan $X_2 = 3,27$.

Maka dapat disimpulkan bahwa, indikator alternatif pekerjaan lain memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata paling besar daripada indikator meninggalkan organisasi untuk karyawan pria dan wanita.

B. Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan data yang menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas data dilaksanakan dengan uji lilliefors, pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk sampel variable X_1 sebanyak 43 orang dan variable X_2 sebanyak 32 orang, dengan kriteria pengujian data berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_i ditolak dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_i diterima.

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji normalitas data dengan lilliefors (untuk perhitungan lihat lampiran).

Tabel IV. 3
Uji Normalitas

Variable	n	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
X_1	43	0,1131	0,1351	Normal
X_2	32	0,1437	0,1566	Normal

Dari tabel di atas dapat diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$, yaitu Kelompok X_1 adalah $0,1131 < 0,1351$. Dan Kelompok X_2 adalah $0,1437 < 0,1566$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan kedua kelompok tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji homogenitas *Fisher*, yaitu persamaan dua varians antara data sebelum dan sesudah. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan variansi kelompok maka dapat dikatakan bahwa kelompok tersebut berasal dari populasi yang sama (homogen). Kriteria pengujian adalah variansi populasi antara dua kelompok yang sama apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 1,55$ dan $F_{tabel} (0,05;32/42) = 1,73$ sehingga $1,55 < 1,73$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variansi kelompok I dan Kelompok II adalah homogen.

C. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada pengujian diperoleh $t_{hitung} = 5,17$. Kemudian t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan dk (derajat kebebasan) $= n_1 + n_2 - 2$, jadi, $43 + 32 - 2 = 73$. Dengan dk = 73 dan taraf kesalahan 5 % maka $t_{tabel} = 1,980$ (lihat tabel). Dalam hal ini berlaku ketentuan bahwa, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1

diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,17 > 1,980$ artinya terdapat perbedaan *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan wanita dan pria.

D. Interpretasi Data

Hasil penelitian berdasarkan pengujian Uji t, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan wanita dan pria. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan, *gender* mempengaruhi perilaku *turnover intention*.

Dalam hal ini, karyawan wanita memiliki perilaku *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan pria. Hal ini ditunjukkan pada \bar{X}_1 (*turnover intention* pada karyawan wanita) $>$ \bar{X}_2 (*turnover intention* pada karyawan pria).

E. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami dan tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak karena masih banyak kekurangan atau kelemahan diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel penilaian *turnover intention* yang dikaitkan dengan *gender*, sedangkan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Beberapa faktor diantaranya yang mempengaruhi *turnover intentions* yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dan masih banyak lagi.

2. Hasil penelitian pada Toko Buku Gramedia tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.
3. Kesibukan yang dihadapi oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya menyebabkan kurang lancarnya proses penjarangan data.
4. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data, analisis deskripsi dan pengolahan data statistik pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah perilaku individu yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja sekarang.
2. *Gender* yaitu suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.
3. Terdapat perbedaan *turnover intention* (keinginan berpindah) berdasarkan *gender* yaitu laki – laki dan perempuan yang signifikan. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan *gender* mempengaruhi perilaku *turnover intention* (keinginan berpindah).
4. Dari hasil perhitungan juga dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* (keinginan berpindah) di Toko Buku Gramedia Cinere pada karyawan wanita cenderung lebih tinggi dari pada karyawan pria.
5. Berdasarkan hasil perhitungan analisis indikator atas variable X_1 dan X_2 nilai skor tertinggi yaitu alternatif pekerjaan lain. Untuk X_1 indikator alternatif pekerjaan lain = 3,75 dan X_2 indikator alternatif

pekerjaan lain = 3,27. Maka dapat disimpulkan pada variable X_1 dan X_2 , indikator alternatif pekerjaan lain merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah) dibandingkan indikator lainnya.

B. Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*) dengan penerapan gender yaitu :

1. Karyawan wanita sebaiknya menunjukkan kinerja dan keprofesionalan mereka dalam bekerja. Karena, jika mereka terlihat sungguh-sungguh dengan apa yang mereka kerjakan maka usaha mereka pun akan di hargai dan tidak menutup kemungkinan mereka akan di promosikan oleh atasannya.
2. Karyawan pria hendaknya menghormati kinerja dari karyawan wanita serta posisi yang di jabat serta mengikut sertakan mereka dalam tugas-tugas penting organisasi. Karena dengan begitu karyawan wanita akan merasa dihargai keberadaan dan kinerjanya. Hal ini bisa mengurangi tingkat *turnover intentions* wanita di perusahaan.
3. Sedangkan perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan yang sama antara karyawan wanita dan karyawan pria dalam hal pemberian tugas, promosi dan sebagainya. Jadi perusahaan harus bersikap adil terhadap seluruh karyawannya baik pria maupun wanita.

4. Dari hasil penelitian di temukan bahwa wanita lebih cenderung memiliki *turnover intentions* yang tinggi, apabila karyawan sudah mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi, karyawan tersebut bisa menunjukkan perilaku yang dapat merugikan organisasi tersebut, salah satunya yaitu sering tidak masuk kerja atau lalai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu sebaiknya organisasi harus lebih ketat dalam menjalankan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Sedangkan untuk karyawan wanita sebaiknya terus meningkatkan kinerja mereka untuk perusahaan, karena dengan begitu perusahaan akan melihat kinerja dari karyawan tersebut dan tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan di promosikan untuk posisi atau jabatan yang lebih baik.
2. Berdasarkan analisis indikator, yang paling berpengaruh dalam menentukan *turnover intentions* yaitu indikator alternatif pekerjaan lain. Untuk itu Toko Buku Gramedia harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang membuat karyawannya ingin mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini berguna bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. *Attitudes, Personality, And Behavior*. Bristol: Open University Press, Milton Keynes. 2005.
- Alam, Muhammad Masroor dan Jamilha Fakir Mohammad. "Level Of Job Satisfaction And Intent To Leave Among Malaysian Nurses". *Business Intelligence Journa*. Vol.3 No.1, January 2010.
- Alan, Siti Zuraini Ramley, Salleh Md. Radzi dan Mohamad Abdullah Hemdi. "An Empirical Assessment Of Hotel Managers Turnover Intentions: The Impact Of Organizational Justice". *Journal Of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, Maret 2010.
- Alexander, Linda Lewis et al., *New Dimensions In Women's Health*. London: James And Bartlett Publisher, 2010.
- Al-Sakarnah, Belal dan Faleh Abdelgader Alhawary. "Unraveling The Relationship Between Employees' Perception To Organization And Turnover Intentions: Exploring The Mediating Effects Of Trust To Organization", *International Journal Of Business And Management*. Vol. 4, No. 10, October 2009.
- Archer, John dan Barbara Lloyd. *Sex And Gender*. Cambridge: Cambridge University Press. 2002.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- _____. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Bigliardi, Barbara, Alberto Petroni, Dan Alberto Ivo Dormio. "Organizational Socialization, Career Aspirations And Turnover Intentions Among Design Engineers", *Leadership & Organization Development Journal, Bradford*. Vol. 26, No.6, 2005.
- Britt, Thomas W. et al., *Military Life: The Psychology Of Serving In Peace And Combat*. Westport: Greenwood, 2006.
- Canary, Daniel J., Tara M. Emmers-Sommer dan Sandra Faulkner. *Sex And Gender Differences In Personal Relationship*. New York: The Guilford Press, 1997.
- Carter, Nancy M. et al., *Leaders In A Global Economy: Talent Management In European Cultures*. New York: Catalyst, 2008.

- Dollar, Carolyn dan Dana Broach. "Comparison Of Intent-To-Leave With Actual Turnover Within The FAA", *Civil Aerospace Medical Institute, Federal Aviation Administration*. December 2006.
- Hemdi, Mohamad Abdullah dan Aizzat Mohd. Nasurdin. "Predicting Turnover Intentions Of Hotel Employees", *Gadjah Mada International Journal Of Business*, Vol. 8, No. 1, January-April 2006.
- Hung-Wen Lee dan Ching-Hsiang Liu. "An Examination Of Factors Affecting Repatriates' Turnover Intentions". *Emerald: International Journal Of Manpower*. Vol. 28, No. 2, 2007.
- Igbaria, Magid dan Conrad Shayo. *Strategies For Managing IS/IT Personnel*. London: Idea Group Inc., 2004.
- Kendall, Diana. *Sociology In Our Times*. Belmont: Wadsworth. 2007.
- Khalid, Shaiful Annur et al. "Gender As A Moderator Of Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Turnover Intention". Vol.5, No. 6, Juni 2009.
- Kivimäki, Mika et al. "Team Climate, Intention To Leave And Turnover Among Hospital Employees", *BMC Health Services Research*, 7:170, October 2007.
- Lekatompessey, Jantje Eduard. "Hubungan Profesionalisme Dengan Konsekuendinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Dan Keinginan Berpindah". *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti: Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5, No. 1, April 2003.
- Leo-Rhynie, Elsa And The Institute Of Development And Labor Law, University Of Cape Town. *Gender Mainstreaming In Education: A Reference Manual Fo Governments And Other Stakeholders*. London: Commonwealth Secretariat.1999.
- Lockhoo, Fiona. *Strategies For Combating The Trafficking Of Women And Children*. London: Commonwealth Secretariat. 2003.
- Lyness, Karen S., Michael K. Judiesch, "Are Female Managers Quitters? The Relationships Of Gender, Promotions, And Family Leaves Of Absence To Voluntary Turnover", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 6, 2001.
- Mcnall, Laurel A., Aline D. Masuda dan Jessica M. Nicklin, "Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, And Turnover Intentions: The Mediating Role Of Work-To-Family Enrichment". *Heldref Publications: The Journal Of Psychology*, 144(1), 2010.

- Miller, Jane G. Dan Kenneth G. Wheeler, "Unrevealing The Mysteries Of Gender Differences In Intentions To Leave The Organization". *Journal Of Organizational Behavior*. Vol. 13, September 1992.
- Miller, Julia R., et al. *Encyclopedia Of Human Ecology*. Santa Barbara: Abc-Clio, 2003.
- Mulia, Siti Musdad, et al. *Keadilan Dan Kesetaraan Gender (Perpektif Islam)*. Jakarta: Lembaga Kajian Agama Dan Jender, 2003.
- Narimawati, S.E. Umi. "The Influence Of Work Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Towards The Performance Of Lecturers At West Java's Private Higher Education Institution". *Insinet Publication: Journal Of Applied Sciences Research*. Vol. 3, No. 7, 2007.
- Ore, Tracy E. *The Social Construction Of Difference And Inequality Race, Class, Gender And Sexuality*. California: Mayfield Publishing Company. 2008.
- Peper, Bram, Anneke Van Doorner-Huiskes dan Laura Den Dulk. *Flexible Working And Organizational Change*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing. 2005.
- Podsakoff, Nathan P., Jeffery A. LePine, Marcie A. LePine. "Differential challenge stressor-hindrane stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, vol. 92, 2007.
- Reeves, Martha E. *Suppressed, Force Out And Fired: How Successful Women Lose Their Job*. USA: Greenwood Publishing Group, 2000.
- Ridwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru dan Karyawan Peneliti Muda*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Robins, Stephen P., Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi ed. 12*. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Rokhman, Wahibu.r "The Effect Of Islamic Work Ethics On Work Outcomes", *Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies*, Vol. 15, No. 1. 2010
- Sang, Katherine J. C., Andrew R. J. Dainty, Stephen G. Ison, "Gender: A Risk Factor For Occupational Stress In The Architectural Profession?", *Routledge: Construction Management And Economics*, Vol. 25, December 2007.

- Schuiling, Kerri Durnell dan Frances E. Likis. *Women's Gynecologic Health*. London: Jones And Bartlett Publishers, 2006.
- Schyns, Birgit, Nicole Torka dan Tobias Gossling, "Turnover Intention And Preparedness For Change", *Emerald Insight: Career Development International*. Vol. 12, No. 7, 2007.
- Shotton, Anna. *Gender Resource Package For Peacekeeping Operations*. United Nation. 2004.
- Smart, John C. *Higher Education: Handbook Of Theory And Research*. London: Springer Science. 2010.
- Smith, J. W. dan Calasanti, T. "The influences of gender, race, and ethnicity on workplace experiences of institutional and social isolation: An exploratory study of university faculty". *Sociological Spectrum*. vol.25, no. 3, 2005.
- Smyth, Russel, Qingguo Zhai dan Xiaoxu Li. "Determinan Of Turnover Intentions Among Chinese Off Farm Migrants". *Econ Cange Restruc* 42. 2009.
- Sousa-Poza, Alfonso dan Fred Henneberger. "Analyzing Job Mobility With Job Turnover Intentions: An International Comparative Study". *Journal Of Economic Issues*. Lincoln, Vol. 38, No. 1, Mar 2004.
- Sudjana. *Metoda Statistika*. Edisi 6. Bandung : Tarsito. 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Takase, Miyuki. "A Concept Analysis Of Turnover Intention: Implications For Nursing Management", *Elsevier, Royal College of Nursing*, May 2009.
- Thatcher, Jason dan Lee Stepina. "Information Technology Worker Turnover: An Integrative Model And Empirical Test", *International Conference On Information Systems (Ics) 2001 Proceedings*.
- Toly, Agus Arianto. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol. 3, No. 2, November 2001.
- Weeks, A.W. , et al. "The Effect Of Gender And Career Stage On Ethical Judgment". *Journal Of Business Ethics*(20). 1999. hal. 301-313.
- Wong Chyi Feng And Tay Angeline. "Turnover Intention And Job Hopping Behaviour Of Music Teachers In Malaysia". *Academic Journals: African Journal Of Business Management*. Vol. 4, No. 4, April 2010.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



FAHLIA ASWENI, lahir di Jakarta pada tanggal 30 Januari 1989. Anak Pertama dari pasangan Romadon dan Sumaryana. Beralamat di Jl. M. Khafi I, gg. H. Kaisin No. 31, RT 004/04 Jakarta Selatan. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari TK Al-Makmur pada tahun 1994 kemudian melanjutkan studi ke SDN 05 Pagi Cipedak, Jakarta Selatan. Pada tahun 2000 melanjutkan studi ke SLTPN 131 Cipedak, Jakarta Selatan. Kemudian di tahun 2003 melanjutkan ke SMAN 49 Jagakarsa, Jakarta Selatan dan lulus pada tahun 2006.

Pada tahun yang sama melalui jalur SPMB diterima menjadi Mahasiswa Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMKN 8, Jakarta Selatan sebagai guru mata pelajaran Memahami prinsip-prinsip penyelenggaraan administrasi perkantoran dan Mengaplikasikan Keterampilan Dasar Komunikasi. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan pada tahun 2009 di Kantor pusat BULOG (Badan Urusan Logistik) Jakarta, pada Divisi hubungan masyarakat dan kelembagaan. Selain itu, pernah menjadi pekerja magang di PT. PLN (Persero) selama sebulan menjadi Sekretaris pada divisi Keuangan Korporat pada bulan September tahun 2010.