
Analisis Perilaku Turnover Intention Dengan Menggunakan Theory Planned of Behavior

Amelia Aalang
Wehelmina Rumawas
Aneke Yolly Punuindoong

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Email : aalangamelia@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study, namely to see the effect of behavioral attitudes on subjective norms and behavioral control and to see the effect of subjective norms behavioral attitudes, and behavioral control on employee turnover intention in finance companies. This research uses a quantitative approach, with a total sample of 60 employees as respondents. The sampling technique used was saturated non-probability sampling technique. Data collection in this study using a questionnaire. The analysis technique used, namely Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that behavioral control affects turnover intention at PT FIFGROUP Manado Branch and subjective norms have no effect on turnover intention at PT FIFGROUP Manado Branch and behavioral attitudes affect behavioral control at PT FIFGROUP Manado Branch, and behavioral attitudes affect subjective norms, and behavioral attitudes affect turnover intention at PT FIFGROUP Manado Branch.

Keywords: Turnover intention, behavioral attitude, subjective norm, behavioral control.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk melihat pengaruh sikap perilaku terhadap norma subjektif dan kontrol perilaku serta untuk melihat pengaruh sikap perilaku norma subjektif, dan kontrol perilaku terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan pembiayaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan total sampel sebesar 60 karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik *non-probability* sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan, yaitu *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontrol perilaku berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. FIFGROUP Cabang Manado dan norma subjektif tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. FIFGROUP cabang manado serta sikap perilaku berpengaruh terhadap kontrol perilaku pada PT. FIFGROUP cabang manado, dan sikap perilaku berpengaruh terhadap norma subjektif, dan sikap perilaku berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. FIFGROUP cabang manado.

Kata Kunci : Turnover intention, sikap perilaku, norma subjektif, kontrol perilaku.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan. tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama berjalan dengan baiknya suatu perusahaan karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Masalahnya pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain, karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak luas. Terlebih lagi bagi perusahaan yang memiliki usaha jasa, dimana pencapaian tujuan perusahaan sering mengalami

hambatan pada saat terjadinya turnover intention karyawan oleh karena itu sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan.

Permasalahan yang ada dalam sumber daya manusia dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk bertahan atau tidak dengan situasi yang ada, hal ini biasa dikenal dengan *turnover intention*, *turnover* dapat menimbulkan dampak negatif dan positif. dampak negatif salah satunya berupa pengeluaran biaya untuk proses rekrutmen ulang karyawan, apa lagi jika karyawan yang keluar adalah karyawan yang kompeten. Sedangkan untuk dampak positifnya karyawan yang keluar bisa mendapatkan pekerjaan lain yang lebih layak sesuai dengan keinginannya begitupun sebaliknya perusahaan bisa melihat potensi-potensi baru yang ada dalam karyawan.

Menurut Abdil (2012) dalam Wayan (2016), *turnover intention* yakni suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi atau niat untuk bertahan lagi pada pekerjaannya maka tidak menutup kemungkinan seorang karyawan akan mengundurkan diri karena tidak selamanya seseorang bekerja pada organisasi tertentu pada suatu saat mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Agar perusahaan dapat mencapai target atau tujuan yang harus dilakukan perusahaan adalah meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

Menurut Witasari (2009) Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan. *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan (witasari,2009).

Turnover mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan rekrutmen, selection dan training agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan (Triaryati,2002 dalam witasari 2009).

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Perilaku Turnover Intention Dengan Menggunakan Theory Planned of Behavior "

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu

1. Apakah ada pengaruh antara sikap perilaku dengan norma subjektif ?
2. Apakah ada pengaruh antara sikap perilaku dengan kontrol perilaku?
3. Apakah ada pengaruh antara sikap perilaku dengan turnover intention?
4. Apakah ada pengaruh antara norma subjektif dengan turnover intention?
5. Apakah ada pengaruh antara kontrol perilaku dengan turnover intention?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap perilaku terhadap norma subjektif,
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap perilaku terhadap kontrol perilaku.
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap perilaku terhadap turnover intention
3. Untuk mengetahui pengaruh norma subjektif terhadap turnover intention
4. Untuk mengetahui pengaruh kontrol perilaku terhadap turnover intention.

Tinjauan Pustaka

Turnover Intention

Keinginan (intention) merupakan niat yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan untuk turnover adalah perilaku dimana seorang karyawan berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya, dengan demikian turnover intention merupakan perilaku atau kecenderungan dari suatu individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2009) *turnover intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Mobley (1986), menyatakan faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan keinginan karyawan berpindah kerja. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Aspek lingkungan tersedianya pekerjaan lain dapat menjadi faktor keinginan keluar dan aspek individu meliputi: usia masih muda, jenis kelamin, dan masa kerja lebih singkat, besar kemungkinan untuk keluar. Faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Jadi, intensi turnover adalah keinginan karyawan yang muncul dari pemikirannya untuk berpindah kerja dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Ciri-Ciri Turnover Intention

Menurut Maarif dan Kartika (2014), turnover intention diidentifikasi memiliki berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Diantaranya yaitu:

1. Absensi yang meningkat
2. Mulai malas bekerja
3. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertip kerja
4. Protes terhadap atasan.

Indikator-Indikator Turnover Intention

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang

Theory Planned of Behavior

Theory planned of behavior menjelaskan mengenai perilaku yang dilakukan oleh orang itu sendiri yang timbul karena adanya niat dari orang tersebut untuk berperilaku dan niat seseorang disebabkan oleh beberapa faktor internal maupun eksternal dari orang tersebut. *Theory planned of behavior* (TPB), memprediksi bahwa perilaku terencana ditentukan oleh niat perilaku yang sebagian besar dipengaruhi oleh sikap individu terhadap sesuatu perilaku. Sikap seseorang terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku dan evaluasi terhadap hasil perilaku bila ada sikap yang positif, dukungan dari orang sekitar serta adanya persepsi kemudahan karena tidak ada hambatan untuk berperilaku maka niat seseorang untuk berperilaku akan semakin tinggi (Ajzen, 2005).

Aspek-Aspek Theory Planned of Behavior

Menurut Fishbein dan Ajzen (1975) TPB menjelaskan niat seseorang untuk berperilaku yang ditentukan oleh 3 Aspek utama, yaitu:

1. Sikap perilaku
2. Norma subjektif
3. Kontrol perilaku

Sikap Terhadap Perilaku

Menurut Ajzen (1991) Sikap terhadap perilaku merupakan kecenderungan untuk menanggapi hal-hal yang disenangi ataupun yang tidak disenangi pada suatu objek, individu, institusi atau peristiwa. Sedangkan menurut Jogiyanto (2007), sikap perilaku dari proses evaluasi kepercayaan atau perasaan (positif dan negative) dari individu jika harus melakukan perilaku yang ditentukan sikap terhadap perilaku dianggap sebagai variabel pertama yang

mempengaruhi niat berperilaku. Ketika seorang individu menghargai positif suatu perbuatan, maka ia memiliki kehendak untuk melakukan perbuatan tertentu. Pandangan tentang suatu perilaku dipengaruhi oleh keyakinan (*behavioral beliefs*) sebagai akibat dari tingkah laku yang dilakukan.

Indikator-Indikator Sikap Perilaku

1. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh keyakinan individu itu sendiri
2. Pandangan negative terhadap perilaku keluar kerja membuat ketidak yakinan diri untuk keluar

Norma Subjektif

Fishbein dan Ajzen (1975) dalam Ni Nyoman (2017) mengatakan bahwa kekuatan sosial menjadi bagian dari norma subjektif. Kekuatan sosial yang disebutkan sebelumnya terdiri dari reward atau punishment yang disampaikan oleh individu terhadap individu lainnya, rasa senang individu terhadap individu tersebut, seberapa besar dianggap sebagai seseorang yang berpengalaman serta keinginan dari individu tersebut. Secara normal, menurut Ajzen (2005) cenderung nya suatu individu memiliki pemahaman bahwa individu tersebut menyarankan untuk melaksanakan suatu perilaku maka tekanan sosial yang dirasakan akan semakin besar, sebaliknya apabila memberikan sugesti untuk tidak melaksanakan suatu perilaku maka tekanan sosial yang dirasakan cenderung berkurang. Sedangkan menurut Jogiyanto (2007), norma subjektif merupakan persepsi atau cara pandang individu terhadap kepercayaan-kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi minat untuk melakukan atau tidaknya suatu perilaku yang sedang dipertimbangkan, norma subjektif yaitu keyakinan yang berasal dari orang lain seperti anggota keluarga, teman, rekan kerja, masyarakat atau lingkungan yang menginginkan agar seseorang melakukannya Azwar (2011).

Indikator-Indikator Norma Subjektif

1. Mengikuti dorongan sosial atau orang-orang terdekat dapat mempengaruhi sikap positif terhadap perilaku keluar
2. Kurang dorongan dari orang sekitar membuat sikap negative terhadap perilaku keluar

Kontrol Perilaku Persepsian

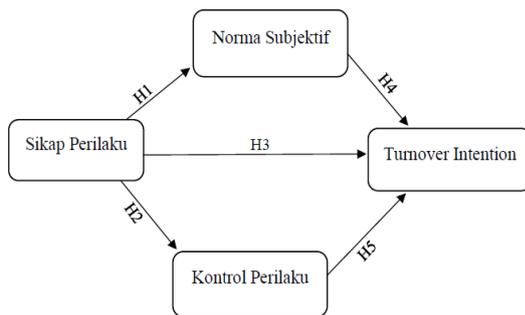
Kontrol perilaku persepsian adalah, ukuran kepercayaan seseorang mengenai seberapa sederhana atau kompleksnya melaksanakan suatu perbuatan (Hogg dan Vaughan dalam Ni nyoman 2021). Kontrol perilaku dapat juga diartikan sebagai pemahaman mengenai sederhana atau kompleksnya dalam melakukan perbuatan atas dasar pada pengalaman terdahulu dan kendala yang dapat dicari solusinya dalam melakukan suatu perbuatan (Feldman, 1995 dalam Ni Nyoman 2021). Seseorang yang mempunyai sikap dan norma subjektif yang mendukung dalam melakukan perbuatan

tertentu akan sangat bergantung pada dukungan kontrol perilaku persepsian yang ia miliki Keberadaan faktor pendukung memberikan peran penting dalam hal pengendalian atas kontrol perilaku.

Indikator-Indikator Kontrol Perilaku Persepsian

1. Merasa tidak mampu dan tidak percaya diri dalam mengatasi hambatan
2. Merasa yakin akan diri sendiri dalam melihat peluang yang ada.

Kerangka Bepikir



Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh antara sikap perilaku terhadap norma subjektif
H2: Terdapat pengaruh antara sikap perilaku terhadap kontrol perilaku.
H3: Terdapat pengaruh antara sikap perilaku terhadap turnover intention.
H4: Terdapat pengaruh antara norma subjektif terhadap turnover intention.
H5: Terdapat pengaruh antara kontrol perilaku terhadap turnover intention.

Metode Penelitian

Bentuk metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian PT. FIFGROUP Cabang Manado dan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini 60 jiwa. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner dan diukur menggunakan skala likert. Dengan Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Partial Least Square (PLS)* dan terdiri dari evaluation of measurement model, evaluation of structural model, koefisien determinansi (R^2), uji t.

Hasil Penelitian

Evaluation of Measurement Model

Convergent Validity

Indikator	Nilai Loading Factor	Kriteria	Keterangan
KP1	0,921	>0,70	valid
KP2	0,793	>0,70	valid
KP3	0,816	>0,70	valid
NS1	0,843	>0,70	valid
NS2	0,778	>0,70	valid
NS3	0,873	>0,70	valid
SP1	0,885	>0,70	valid
SP2	0,871	>0,70	valid
SP3	0,816	>0,70	valid
TI1	0,836	>0,70	valid
TI2	0,905	>0,70	valid
TI3	0,908	>0,70	valid

Convergent validity ditentukan dengan menggunakan *loading factor* dan AVE (*average variance extract*). Suatu variabel dikatakan valid secara *convergent* jika sudah memenuhi kriteria nilai yaitu nilai loading faktor lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0.5. berikut ini data dari *loading factor* dan nilai AVE dari tiap variabel dengan indikatornya.

AVE (Average variance extracted)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Kriteria
Kontrol perilaku (eksogen)	0,715	>0,5
Norma subjektif (eksogen)	0,693	>0,5
Sikap perilaku (eksogen)	0,736	>0,5
Turnover intention (endogen)	0,781	>0,5

Sumber: data olahan (2023)

Berdasarkan data dalam tabel diatas, menunjukkan hasil dari setiap variabel yaitu: kontrol perilaku sebesar 0,715, norma subjektif sebesar 0,693, sikap perilaku 0,736, turnover intention sebesar 0,781. Keempatnya memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yang artinya setiap nilai sudah valid dan memenuhi kriteria nilai AVE.

Validitas Diskriminan

Dalam uji *discriminant validity* digunakan table *fornell lacker criterion* dan nilai *cross loading*.

Fornel Lacker

Variabel	Kontrol Perilaku (eksogen)	Norma Subjektif (eksogen)	Sikap Perilaku (eksogen)	Turnover Intention (endogen)
KP	0.845			
NS	0.480	0.832		
SP	0.507	0.287	0.858	
TI	0.434	-0.006	0.537	0.884

Sumber: Data olahan (2023)

Dalam tabel kriteria *fornell larcker* diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya hal ini dapat dilihat melalui diagonal utama akar AVE dari masing-masing variabel itu sendiri lebih tinggi dibandingkan dengan nilai akar AVE lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Cross Loading

	Kontrol Perilaku (eksogen)	Norma Subjektif (eksogen)	Sikap Perilaku (eksogen)	Turnover Intention (endogen)
KP1	0.921	0.365	0.513	0.442
KP2	0.793	0.449	0.275	0.240
KP3	0.816	0.439	0.441	0.371
NS1	0.365	0.843	0.194	-0.44
NS2	0.285	0.778	0.180	0.029
NS3	0.497	0.873	0.306	0.000
SP1	0.480	0.189	0.885	0.585
SP2	0.427	0.294	0.871	0.398
SP3	0.388	0.269	0.816	0.373
TI1	0.233	-0.208	0.404	0.836
TI2	0.508	0.131	0.558	0.905
TI3	0.386	0.036	0.448	0.908

Sumber: Data olahan (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cross loading* dari setiap indikator masing-masing variabel memiliki nilai korelasi lebih tinggi antara indikator bila dibandingkan dengan variabel indikator lainnya, indikator dengan nilai terbesar yaitu KP1, NS3, dan TI3 dengan nilai korelasi terbesar yaitu sebesar 0,921, 0,873, dan 0,908. Sehingga dapat dikatakan bahwa model ini memiliki kriteria diskriminan validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dalam Smart PLS menggunakan *cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai realibilitas suatu variabel sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu variabel.

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Kriteria	Keterangan
Kontrol Perilaku (eksogen)	0.804	0.857	>0.70	Reliable
Norma Subjektif (eksogen)	0.788	0.856	>0.70	Reliable
Sikap Perilaku (eksogen)	0.821	0.836	>0.70	Reliable
Turnover Intention (endogen)	0.860	0.870	>0.70	Reliable

Sumber: Data olahan (2023)

Dalam tabel yang ditunjukkan diatas menunjukkan, nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari kriteria yang ditentukan yaitu >0,7. Dengan ini maka

dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai tersebut telah memenuhi kriteria dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability*

Evaluation Of Structural Model

R- Square

R-square merupakan suatu nilai yang menunjukkan seberapa besar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen.

	R-Square
Kontrol Perilaku	0.257
Norma Subjektif	0.082
Turnover Intention	0.394

Sumber: Data olahan (2023)

Dalam tabel di atas menunjukan data hasil dari R-square terdiri dari kontrol perilaku dengan presentase sebesar 25,7%, norma subjektif sebesar 8,2% dan *turnover intention* sebesar 39,4%, hal ini menandakan bahwa variabel sikap perilaku berpengaruh sebesar 25,7% terhadap kontrol perilaku, serta sikap perilaku berpengaruh sebesar 8,2% terhadap norma subjektif sedangkan sikap perilaku, kontrol perilaku, dan norma subjektif berpengaruh sebesar 39,4% terhadap turnover intention. Dan sisinya yaitu 26,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang berasal dari luar penelitian ini.

T-Statistik

Hasil Uji Path Coefficient

	Original sampel (O)	T- statistik (O/STDEV)	P values
SP -> NS	0.287	1.314	0.189
SP -> KP	0.507	4.485	0.000
SP -> TI	0.445	2.672	0.008
NS -> TI	-0.303	1.640	0.101
KP -> TI	0.354	2.011	0,044

Sumber; Data olahan (2023)

Berdasarkan data pada gambar dan tabel diatas, menunjukkan nilai-nilai yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Maka dengan hasil nilai tersebut dapat menjelaskan hubungan atau korelasi antara variabel, dimana variabel sikap perilaku (SP) terhadap norma subjektif (NS) berjumlah 0,287 yang berarti memiliki nilai korelasi positif dengan nilai T-statistik berjumlah 1,314 namun tidak signifikan pada nilai p-value berjumlah 0,189. Nilai korelasi variabel sikap perilaku (SP) terhadap kontrol perilaku (KP) berjumlah 0.507 yang berarti memiliki nilai korelasi positif serta signifikan dengan nilai T-statistik berjumlah 4,485 dan p-values berjumlah 0,000. Nilai korelasi variabel sikap perilaku (SP) terhadap *turnover intention* (TI) berjumlah 0,445 yang berarti memiliki

nilai korelasi positif serta signifikan dengan nilai T-statistik berjumlah 2,672, dan nilai p-values berjumlah 0,008. Nilai korelasi variabel norma subjektif (NS) terhadap *turnover intention* (TI) berjumlah -0,303 yang berarti memiliki nilai korelasi negatif serta signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 1,640 namun tidak signifikan dengan nilai p-values berjumlah 0,101. Nilai korelasi variabel kontrol perilaku (KP) terhadap *turnover intention* (TI) berjumlah 0,354 yang berarti memiliki nilai korelasi positif serta signifikan dengan nilai T-statistik berjumlah 2,011, dan nilai p-values berjumlah 0,044.

Pembahasan

Pengaruh Sikap Perilaku Terhadap Norma Subjektif

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk sikap perilaku terhadap norma subjektif yang diterima, membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pada sikap perilaku terhadap norma subjektif pada karyawan perusahaan pembiayaan yaitu PT. FIFGROUP Cabang Manado. Dari hasil data tersebut memperlihatkan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh keyakinan individu itu sendiri semakin tinggi sikap perilaku yang dilakukan oleh karyawan maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepercayaan karyawan terhadap norma subjektif. Indikator pada sikap perilaku yang memiliki presentase terbesar pertama dengan pernyataan, “Saya selalu berpikir positif bahwa hal yang baru akan lebih seru dan menantang” menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju jika dalam pekerjaan yang mereka lakukan ada hal yang baru yang bisa menantang mereka untuk terus bekerja di perusahaan tersebut.

Pengaruh Sikap Perilaku Terhadap Kontrol Perilaku

Berdasarkan hasil dan uji hipotesis untuk sikap perilaku terhadap kontrol perilaku yang diterima, menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan pada sikap perilaku terhadap kontrol perilaku pada karyawan di PT. FIFGORUP Manado. Dari hasil ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi sikap perilaku yang ditunjukkan karyawan maka akan mengakibatkan semakin tinggi kontrol perilaku yang dilakukan karyawan. Indikator pada kontrol perilaku dengan pernyataan “Saya memiliki keberanian terhadap keputusan saya” pernyataan tersebut memiliki nilai validasi terbesar, yang berarti menjadi tanda bagi perusahaan bahwa mayoritas karyawan memiliki rasa keyakinan diri terhadap keputusan yang akan mereka lakukan jika sewaktu-waktu memang diperlukan untuk mengambil keputusan yang besar terhadap perusahaan.

Pengaruh Sikap Perilaku Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis untuk sikap perilaku terhadap turnover intention yang diterima, membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention* pada karyawan perusahaan PT. FIFGORUP Manado. Dari hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa

semakin tinggi sikap perilaku yang dimiliki oleh karyawan maka akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat *turnover intention* atau niat untuk keluar karyawan yang ada dalam perusahaan.

Pengaruh Norma Subjektif Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis untuk norma subjektif dan *turnover intention* yang diterima, menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pada norma subjektif terhadap *turnover intention* pada perusahaan pembiayaan yaitu PT.FIFGROUP Manado. hasil tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi norma subjektif yang dilakukan karyawan maka akan menyebabkan semakin rendah tingkat *turnover intention* atau keinginan untuk keluar karyawan yang ada dalam perusahaan.

Pengaruh Kontrol Perilaku Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis untuk kontrol perilaku terhadap *turnover intention* yang diterima, membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kontrol perilaku terhadap *turnover intention* pada perusahaan pembiayaan yaitu PT.FIFGROUP Manado. dari hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa semakin tinggi nilai kontrol perilaku maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* untuk karyawan keluar dari perusahaan.

Penelitian Terdahulu

1. Employees Turnover Intention in the Construction Industry in Indonesia. Rumawas (2021), Temuan penelitian menunjukan pengaruh ATT dan PCB yang positif dan signifikan terhadap Turnover intention, sedangkan SN tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention, SN memiliki efek positif dan signifikan terhadap ATT dan PCB. ATT dan PCB berpengaruh secara signifikan
2. Employee Organizational Commitment and Its Effect on Turnover Intention Behavior in Multi-Finance Industry. Rumawas (2021), Hasil penelitian ini mengkaji dampak OC terhadap perilaku TI karyawan multifinance melalui penerapan model TPB. Hasil penelitian menunjukan bahwa OC memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap sikap, SN dan PCB

Simpulan

Berdasarkan hasil dari uraian diatas maka yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini didapati bahwa sikap perilaku berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap norma subjektif, yang berarti sikap perilaku memiliki hubungan dan tidak memiliki keterkaitan langsung terhadap norma subjektif.

2. Dalam penelitian didapati bahwa sikap perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrol perilaku, yang berarti sikap perilaku memiliki hubungan dan memiliki keterkaitan langsung pada kontrol perilaku.
3. Dalam penelitian ini didapati bahwa sikap perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti sikap perilaku memiliki hubungan dan memiliki keterkaitan langsung terhadap *turnover intention*.
4. Dalam penelitian ini didapati bahwa norma subjektif berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti norma subjektif memiliki hubungan negatif dan tidak memiliki keterkaitan langsung terhadap *turnover intention*.
5. Dalam penelitian ini didapati bahwa kontrol perilaku berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti kontrol perilaku memiliki hubungan dan memiliki keterkaitan langsung terhadap *turnover intention*

Referensi

- Abdullah fuad. 2012. *Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*. Journal of Social and Industrial Psychology. (2). H:52
- Ajzen. 1975. *Attitudes, Personality and Behavior*. Milton Keynes: Open University Press and Chicago. IL: Dorsey Press.
- Ajzen. 2005. *Attitudes, Personality and Behavior*. New York. USA: Open University Press.
- Azwar dan Saiffudin.1995. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Mobley dan Wiliam H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binama Pressindo
- Ni Nyoman Anggar Seni, dan Ni Made Dwi Ratnaldi. 2017. *Theory of Planned Behavior Untuk Meprediksi Niat Berinvestasi*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana 6.12
- Prawitasari, A. 2009. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention KARYAWAN Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu*. Bengkulu: Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi 13. USA: Peason International Edition. Prentice-Hall.
- Rumawas Wehelmina. 2021. *Employees Turnover Intention in the Construction Industry Indonesia*. Journal of Contruction in Developing Countries. Penerbit USM. Universitas Sains Malaysia.
- Rumawas Whelmina. 2021. *Employee Organizational Commitment and Its Effect On Turnover Intention Behavior In Multi-Finance Industry*. Article Asia-Pasifik Management and Business Application.