

## Analisis turnover karyawan di PT. Oto

Zulfinur, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=73218&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan melihat faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover, studi kasus di PT. OTO, Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. OTO yang telah melakukan turnover mulai dari posisi manajer sampai dengan posisi junior officer berjumlah 45 orang. Dari 45 orang tersebut, jumlah populasi penelitian hanya berjumlah 41 orang mengingat empat orang di antaranya tidak dapat dihubungi baik dengan telepon, faxcimile, e-mail atau alat komunikasi lainnya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang terdiri dari 5 bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan yang berkaitan dengan sosio-demografi sebanyak 11 butir pertanyaan. Bagian kedua, pertanyaan yang berkaitan dengan budaya organisasi berjumlah 10 butir pertanyaan. Bagian ketiga, pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan berjumlah 15 butir pertanyaan. Bagian keempat adalah pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja berjumlah 15 butir pertanyaan. Bagian kelima adalah pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi ekstrinsik berjumlah 9 butir pertanyaan. Bagian keenam adalah pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi intrinsik berjumlah 6 butir pertanyaan. Akhirnya, bagian ketujuh adalah pertanyaan tentang turnover yang terdiri dari 10 butir pertanyaan.

Pengolahan dan analisis data menggunakan komputer. Untuk sejauh mana hubungan setiap variabel turnover dilakukan analisis deskriptif dan korelasional dengan menggunakan metode Spearman.

Hasil penelitian korelasi untuk budaya organisasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dengan turnover diperoleh nilai  $r = - 0.496$  dengan tingkat signifikansi 0.005. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan turnover diperoleh nilai  $r = - 0.253$  dengan tingkat signifikansi 0.170. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover diperoleh nilai  $r = - 0.207$  dengan tingkat signifikansi 0.265.

Hubungan antara Kompensasi Intrinsik dengan Turnover diperoleh nilai  $r = - 0.332$  dengan tingkat signifikansi 0.068. Hubungan Kompensasi Ekstrinsik dengan Turnover diperoleh nilai  $r = - 0.376$  dengan tingkat signifikansi 0.037. Hubungan antara Karir dengan Turnover diperoleh nilai  $r = - 0.737$  dengan tingkat signifikansi 0.000.